



ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาระยะของ เขต 1

เอกรินทร์ คำแสงดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาระยะของ เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AFFECTING THE TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE UNDER THE  
RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE I



EKKARIN KHAMSGANGDEE

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION  
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
FACULTY OF EDUCATION  
BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ เอกรินทร์ คำแสงดี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภายุ ชีระวนิชตระกูล)

(ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภายุ ชีระวนิชตระกูล)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดีภูษิต จันทนวรานนท์  
สมพงษ์ธรรม)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดีภูษิต จันทนวรานนท์  
สมพงษ์ธรรม)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณิษฐา มาเชก)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศุภายุ ชีระวนิชตระกูล)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ  
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิฑูรย์ แจ่มเยี่ยม)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

63920312: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ข้าราชการครู

เอกรินทร์ คำแสงดี : ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 . (FACTORS AFFECTING THE TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE I) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สญาอุ ชีระวนิชตระกูล, ภัคณัฐ จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) แบ่งเป็นสองระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ และระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan ได้จำนวน 327 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามขนาดโรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงคุณภาพได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 11 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 4 ตอน และแบบสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการจำนวน 1 ชุด ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในการเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด และข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์นำเสนอโดยวิธีบรรยาย โดยผลการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความสำคัญของงาน และวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 93.60 โดยเขียนอธิบายสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -.236 + .330(X_1) + .340(X_2) + .263(X_3) + .115(X_4)$$

$$\hat{Z} = .340(Z_1) + .358(Z_2) + .284(Z_3) + .136(Z_4)$$

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้นำเสนอเกี่ยวกับการส่งเสริมเรื่องบ้านพักครู การส่งเสริมเรื่องสุขภาพ การส่งเสริมเกี่ยวกับการขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ และการยกย่อง ชื่นชม เชิดชูเกียรติ

63920312: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTOR AFFECTING, THE QUALITY OF WORK LIFE, TEACHER'S

EKKARIN KHAMSANGDEE : FACTORS AFFECTING THE TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE I. ADVISORY COMMITTEE: SADAYU TEERAVANITRAKUL, PAKKANAT CHANTHANAVARANONT SOMPONGTAM 2024.

This research is a mixed methods research which is divided into 2 phases: Phase 1 is quantitative research and Phase 2 is qualitative research. The objectives of this research were 1) To study the quality of work life, organizational culture factors, work motivation factors and job characteristics factors. 2) To study the relationship between organizational culture factors, work motivation factors and job characteristics factors with the quality of work life. 3) To create an equation for predicting the quality of work life. 4) To study guidelines for develop the quality of work life of teachers. The sample group used in the research was teachers under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was determined according to Krejcie and Morgan's table to be 327 people, and then stratified random sampling was performed according to school size. And the sample group in the qualitative study was obtained through purposive sampling, totaling 11 people. The tools used were a 4-part rating scale questionnaire and one set of informal interviews. The statistics used in the analysis are mean scores, standard deviations, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis to select the best prediction equation. and qualitative data obtained from the analysis of interviews presented by means of lectures. The study results found that:

1. Quality of work life, organizational cultural factors, work motivation factors and job characteristics factors, overall and each aspect, were all at a high level.

2. Organizational culture factors, work motivation factors, and job characteristics factors there is a relationship with the quality of work life, statistical significance at the .01 level.

3. Variables that can predict the quality of the work life include creative organizational culture, living needs, importance of work and defensive-aggressive organizational culture. Together they were able to predict 93.60 percent which explains the prediction equation in the form of raw scores and standard scores as follows:

$$\hat{Y} = -.236 + .330(X_7) + .340(X_4) + .263(X_9) + .115(X_3)$$

$$\hat{Z} = .340(Z_7) + .358(Z_4) + .284(Z_9) + .136(Z_3)$$

4. Guidelines for improving the quality of work life from experts which was presented about the promotion of teacher housing, health promotion, regarding requesting or requesting promotion of academic status and praising, admiring and honoring.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศญาญ ชีระวิชิตระกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.ชัยพจน์ รังงาม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐ มาเชก ที่กรุณาให้คำปรึกษาในการดำเนินวิจัยที่ถูกต้อง ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพที่สุด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ปรากฏในงานวิจัยที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการวิทยานิพนธ์ รวมถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในสังกัด ตลอดจนผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครูอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและ เป็นกำลังใจอย่างยิ่งในการดำเนินการวิทยานิพนธ์ รวมถึงคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้โอกาสในการเรียนรู้ ตลอดจนกัลยาณมิตรทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจและความช่วยเหลือ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กล่าวถึงในที่นี้

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อเป็นการแสดงความกตัญญูกตเวทิตา แด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

เอกรินทร์ คำแสงดี

## สารบัญ

|                                                                          | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                                                    | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                                                 | ฉ    |
| กิตติกรรมประกาศ .....                                                    | ช    |
| สารบัญ .....                                                             | ฌ    |
| สารบัญตาราง .....                                                        | ฎ    |
| สารบัญภาพ .....                                                          | ณ    |
| บทที่ 1 บทนำ .....                                                       | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....                                     | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....                                            | 4    |
| คำถามในการวิจัย .....                                                    | 4    |
| สมมติฐานของการวิจัย .....                                                | 5    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                                               | 5    |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย .....                                       | 7    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                                                  | 7    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ .....                                                    | 9    |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                             | 13   |
| สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ..... | 13   |
| แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....                         | 15   |
| แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ .....                               | 38   |
| แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน .....                                  | 57   |

|                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะงาน กับ |     |
| คุณภาพชีวิตในการทำงาน .....                                                   | 64  |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                                   | 74  |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....                                              | 79  |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                                                 | 79  |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                                              | 81  |
| การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                           | 82  |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                                     | 85  |
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                      | 86  |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                         | 87  |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                            | 89  |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                     | 89  |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                           | 90  |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                    | 91  |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....                                    | 130 |
| สรุปผลการวิจัย .....                                                          | 130 |
| อภิปรายผล .....                                                               | 134 |
| ข้อเสนอแนะ .....                                                              | 158 |
| บรรณานุกรม .....                                                              | 160 |
| ภาคผนวก ก .....                                                               | 173 |
| ภาคผนวก ข .....                                                               | 177 |
| ภาคผนวก ค .....                                                               | 194 |
| ภาคผนวก ง .....                                                               | 200 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย .....                                                   | 205 |



## สารบัญตาราง

หน้า

|                                                                                                                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มโรงเรียนภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 .....                                                                                                                                  | 14 |
| ตารางที่ 2 สังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....                                                                                                                                                                | 31 |
| ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน .....                                                                                                                                                           | 80 |
| ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวม<br>และรายด้าน .....                                            | 91 |
| ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการ<br>ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมและรายข้อ ..... | 92 |
| ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้าน<br>สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายข้อ .....    | 93 |
| ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการ<br>พัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมและรายข้อ .....            | 94 |
| ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้าน<br>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ .....          | 95 |
| ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการ<br>บูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายข้อ .....                     | 96 |

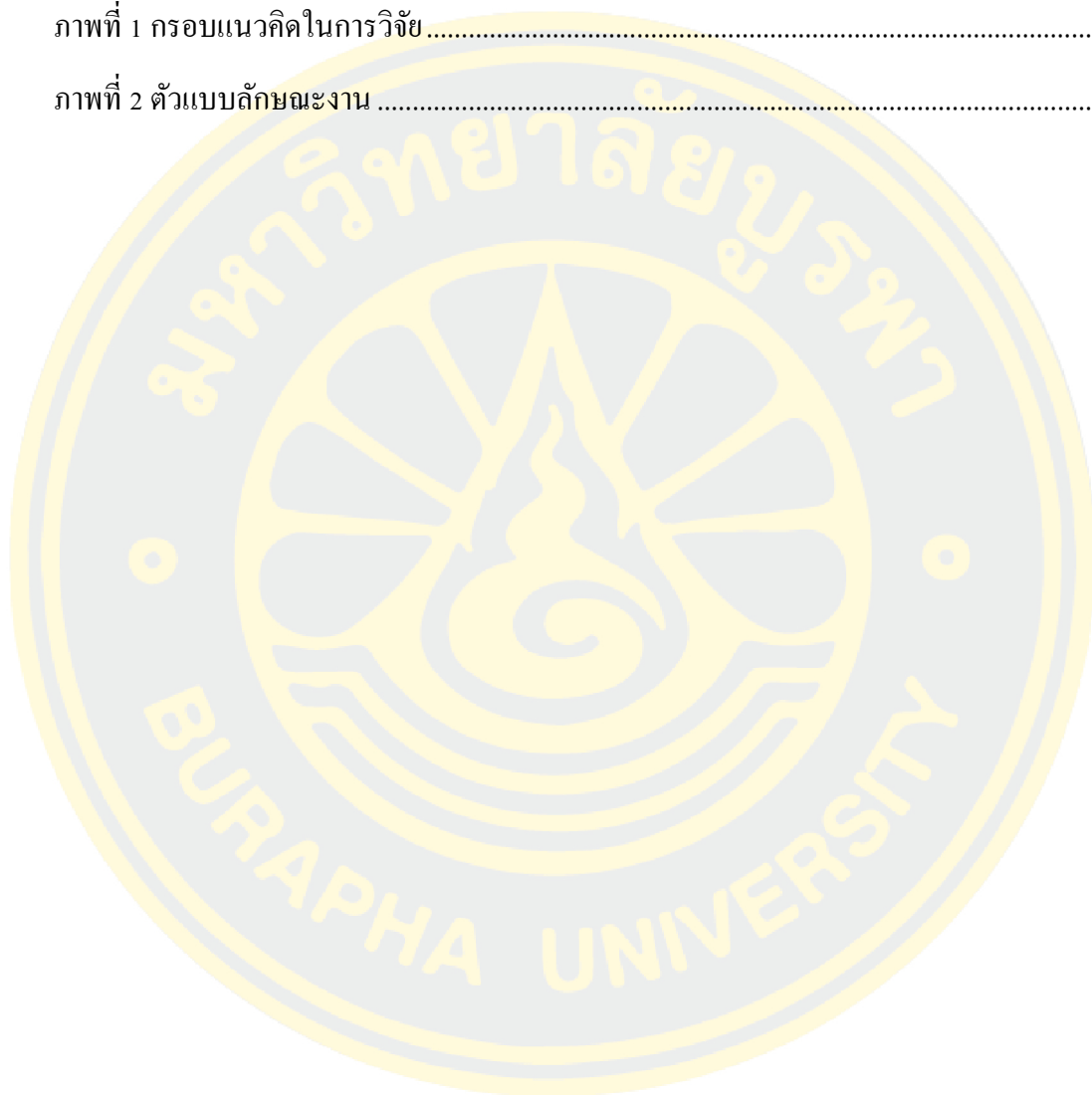
|                                                                                                                                                                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านระเบียบ<br>ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ .....          | 97  |
| ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความ<br>สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้อ .....         | 98  |
| ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความ<br>เกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม โดยรวมและรายข้อ ..... | 99  |
| ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและ<br>รายด้าน .....                                                | 100 |
| ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้าน<br>วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ .....             | 101 |
| ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้าน<br>วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมและรายข้อ .....       | 102 |
| ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้าน<br>วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมและรายข้อ .....       | 103 |
| ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและ<br>รายด้าน .....                                        | 104 |
| ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความ<br>ต้องการในการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้อ .....           | 105 |

|                                                                                                                                                                                                                         |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความ<br>ต้องการด้านสัมพันธภาพ โดยรวมและรายข้อ.....     | 106 |
| ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความ<br>ต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ ..... | 107 |
| ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการ<br>ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....                                                 | 108 |
| ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการ<br>ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความหลากหลาย<br>ของทักษะ โดยรวมและรายข้อ .....                    | 109 |
| ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการ<br>ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความมีเอกลักษณ์<br>ของงาน โดยรวมและรายข้อ.....                    | 110 |
| ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการ<br>ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความสำคัญของ<br>งาน โดยรวมและรายข้อ .....                         | 111 |
| ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการ<br>ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความมีอิสระใน<br>การทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....                    | 112 |
| ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการ<br>ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการมีโอกาสรับรู้<br>ผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....          | 113 |
| ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ<br>ปัจจัยคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....          | 114 |
| ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบ<br>ภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) .....                                                                               | 115 |

|                                                                                                                                                                                                            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ<br>ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จากปัจจัยต่าง ๆ.....                                         | 116 |
| ตารางที่ 30 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยที่<br>ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ..... | 117 |
| ตารางที่ 31 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 .....                                                         | 117 |
| ตารางที่ 32 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ .....                                                                                                                     | 195 |
| ตารางที่ 33 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....                                                                                                                       | 196 |
| ตารางที่ 34 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงาน .....                                                                                                                                 | 197 |
| ตารางที่ 35 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 4 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....                                                                                                                              | 198 |
| ตารางที่ 36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรม<br>องค์การ .....                                                                                                     | 201 |
| ตารางที่ 37 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจใน<br>การปฏิบัติงาน.....                                                                                              | 202 |
| ตารางที่ 38 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะ<br>งาน .....                                                                                                        | 203 |
| ตารางที่ 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตใน<br>การทำงาน.....                                                                                                      | 204 |

## สารบัญภาพ

|                                    | หน้า |
|------------------------------------|------|
| ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 6    |
| ภาพที่ 2 ตัวแบบลักษณะงาน .....     | 59   |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานนับว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในชีวิต ซึ่งจะใช้เวลามากกว่าการกระทำกิจกรรมอื่น ๆ โดยคนส่วนใหญ่จะต้องทำงานในองค์กรที่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ และมีการแข่งขันระหว่างสมาชิก เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเมื่อเกิดการแข่งขันขึ้นจึงทำให้สมาชิกในองค์กรต้องทำงานหนักมากยิ่งขึ้น โดยมีการประเมินว่าคนส่วนใหญ่ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อย เพื่อการอาศัยอยู่ในสำนักงานหรือโรงงาน และในอนาคตอันใกล้นี้อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงในความจำเป็นที่ต้องใช้เวลาของชีวิตไปกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรที่มีการแข่งขันกันสูงในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศาสตราจารย์ (2552) ที่ได้กล่าวว่าแนวคิดในการบริหารงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับสมาชิกหรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงานด้านต่าง ๆ ให้ดำเนินไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ จึงทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าทรัพยากรมนุษย์คือทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กรเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับแนวคิดปัจจัยทางการผลิตขั้นพื้นฐานที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องจักร

ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรอย่างมาก หากสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดี การทำงานในองค์กรก็จะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีมากยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังสูงสุดขององค์กรคือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้หากบุคลากรมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานแล้วนั้น ก็จะส่งผลเสียตามมา ซึ่งอาจเกิดความร้ายแรงตั้งแต่ระดับเล็กไปจนถึงระดับใหญ่ได้ แต่ถ้าบุคลากรมีทัศนคติที่ดีแล้วนั้น ก็ย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการให้ดีขึ้นไปด้วยเช่นกัน จึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยมและแบบแผนการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กร ที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการส่งต่อวัฒนธรรมสู่สมาชิกรุ่นใหม่ขององค์กร ซึ่งแบบแผนการปฏิบัติงานที่เป็นลักษณะเด่นขององค์กรนั้น ๆ จะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความแตกต่างไปจากองค์กรอื่นอย่างเห็นได้ชัด (อภิญา วังกุลหาบ, 2548) ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) จึงจัดได้ว่าเป็นกลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน ซึ่งช่วยให้คนที่อยู่ในหน่วยงานทราบได้ว่า สิ่งใดบ้างที่ควรกระทำหรือเป็นที่ยอมรับ และสิ่งใดบ้างที่ไม่ควรกระทำหรือไม่อาจยอมรับได้ วัฒนธรรมองค์กร

จึงเป็นสิ่งที่ช่วยหล่อหลอมค่านิยมและทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรด้วย โดยอาจเริ่มจากค่านิยมของบุคลากรรุ่นแรก ๆ และถูกถ่ายทอดไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ จนกลายเป็นที่ยอมรับกันภายในองค์กรนั้น ๆ โดยในแต่ละองค์กรต่างมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ซึ่งถือเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่มีความแตกต่างกับหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กร จึงเปรียบได้ว่าเป็นทุกสิ่งทุกอย่างของแนวทางการทำงานภายในองค์กร เป็นทั้งความเชื่อ ค่านิยม แนวปฏิบัติและปรัชญาในการดำเนินงาน โดยการสะท้อนออกมาในรูปแบบพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคลากร และในปัจจุบันได้มีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่คาดหวังไว้ ด้วยการนี้ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างมาก โดยควรทราบสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ ว่าเหมาะสมหรือมีคุณค่าต่อหน่วยงานเพียงใด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน (นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง, 2543)

ในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน “คือแรงจูงใจ” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวมนุษย์ เปรียบเสมือนเครื่องกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท โดยผู้ที่ได้รับแรงจูงใจสูงจะมีความพยายามในการทำงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยไม่ลดละ และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง เต็มความสามารถ และแสดงพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดว่าต้องการนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ โดยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีความรวดเร็วทันตามเวลา ดังที่การดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 112) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่สอดคล้องการทำงานภายในองค์กร ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมพฤติกรรมส่วนบุคคล ให้มีความพึงพอใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ด้วยความรัก ความตั้งใจ โดยมุ่งเป้าที่จะให้ผลงานออกมาดีและมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นหลักการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดแรงผลักดัน รวมไปถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร หรือพฤติกรรมที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยหากองค์กรใดประสบความสำเร็จตามเป้าหมายก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความดีความชอบด้วย ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้เป้าหมายสำคัญคือ เพื่อกระตุ้นความทุ่มเทในการทงาน สู่การตอบสนองความสำเร็จขององค์กรได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเกื้อหนุนหลายอย่าง ดังแนวคิดในการศึกษาของ Werther and Davis (1982) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนออกแบบกระบวนการทำงานภายในองค์กรนั้น มักจะมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลภายในองค์กร โดยบุคลากรจะรับรู้ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีหรือไม่นั้น ก็ต่อเมื่อตนเองสามารถรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นว่ามีลักษณะอย่างไร มีความน่าสนใจหรือเป็นงานที่ทำหายเพียงใด และมีผลรางวัลตอบแทนจากความสำเร็จของงานหรือไม่ ซึ่งการออกแบบลักษณะของงานที่เป็นแนวทางที่ดีที่สุด ซึ่งสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลได้นั้น จะมีลักษณะของงานที่สามารถจูงใจให้บุคลากรต้องการทำงาน มีลักษณะของความเป็นอิสระในการทำงาน งานมีความหลากหลายและมีเอกลักษณ์เฉพาะ โดยบุคลากรสามารถรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งลักษณะองค์ประกอบเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) และมีความสอดคล้องกันจากการศึกษาของสาธิต ปานอ่อน (2555) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่บริการ 5 อำเภอของจังหวัดกระบี่ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอนิคมพัฒนา และอำเภอลวกแดง ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 114 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 2,028 คน จัดการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 มีแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยจากการศึกษาปัญหาต่าง ๆ พบว่า นอกจากการจัดการเรียนการสอนของครูที่เป็นหน้าที่หลักแล้ว ครูยังต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ ไปพร้อมกับงานสอนด้วย ปัญหาดังกล่าวจึงมีผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาและทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนลดลง นอกจากการส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาแล้ว ยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยคนนี้ผู้บริหารจึงควรมุ่งสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวางแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามบริบทด้วยความเป็นธรรมชาติ เพื่อให้ข้าราชการครูในสังกัดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1, 2565)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะงานซึ่งปัจจัยสำคัญที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด ได้

ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและรับรู้ถึงผลการศึกษาที่เป็นสารสนเทศ โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในระบบการศึกษา ให้ดียิ่งขึ้นอย่างมี ระบบแบบแผน และอีกโยชน์ที่สำคัญคือส่งผลให้การศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพโดย บุคลากรที่มีคุณภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

### คำถามในการวิจัย

1. ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 กันอย่างไร
3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ได้หรือไม่
4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 มีอะไรบ้าง

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ได้

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ของ Walton (1973), Levin (1981), Louis (1998), Gilmer (1971), Dubrin (1984), บุญแสง ชีระภากร (2533), เสนาะ ดิยาวี (2544) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ด้วยการนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยผลจากการสังเคราะห์มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม

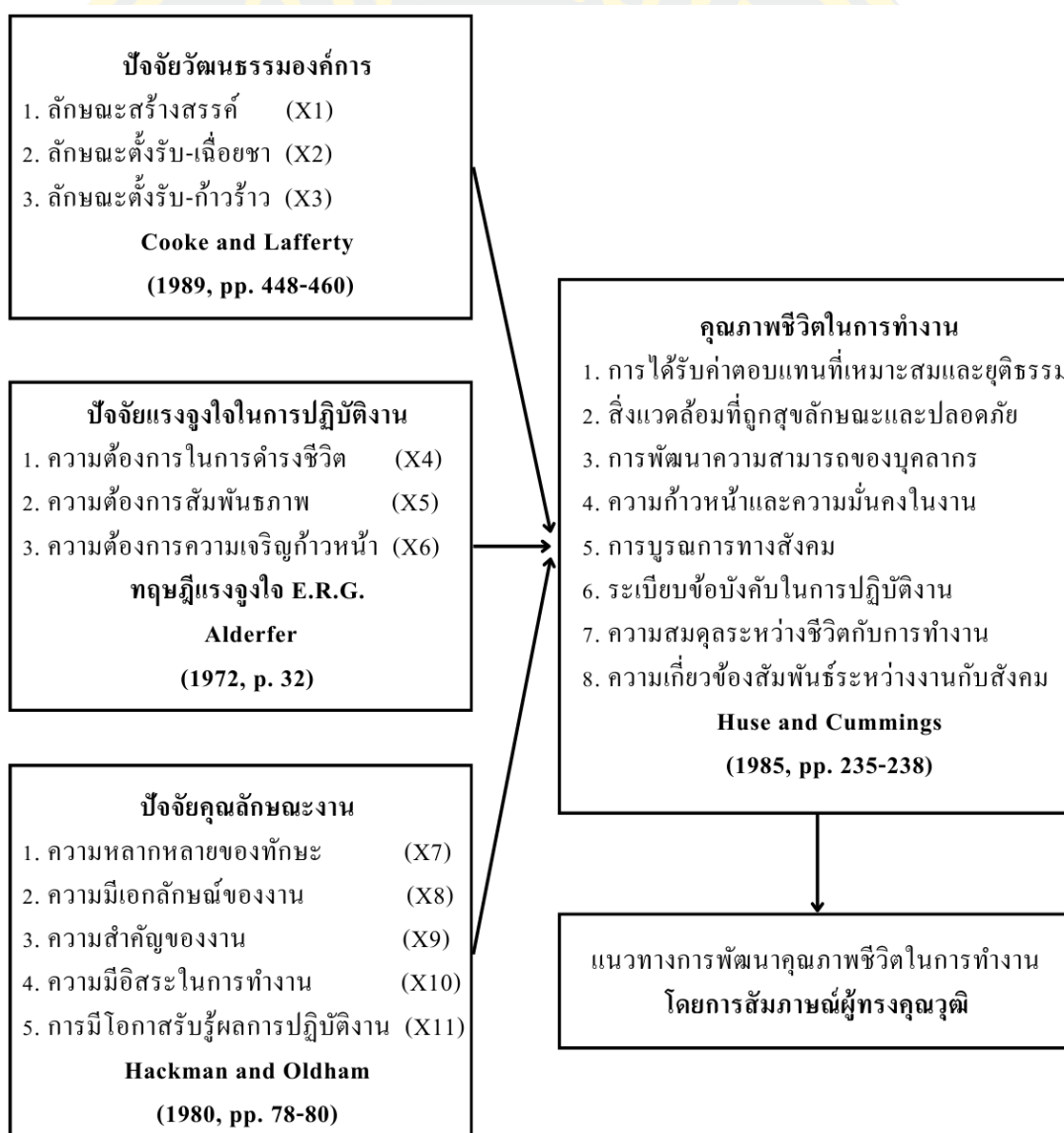
ซึ่งการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้แนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989, pp. 448-460) ซึ่งกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ลักษณะสร้างสรรค์ 2) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ 3) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. (Existence-relatedness-growth theory) Alderfer (1972, p. 32) ซึ่งสรุปเกณฑ์ชี้วัดแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 3 หลักเกณฑ์ ได้แก่ 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต 2) ความต้องการสัมพันธภาพ และ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

3. ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยใช้แนวคิดของ Hackman and Oldham (1980, pp. 78-80) ซึ่งสรุปคุณลักษณะงาน เป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน และ 5) การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารทราบว่าวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะงานด้านใด ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผน หรือสร้างหลักเกณฑ์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ให้ดีขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้

3. เพื่อให้ผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษาเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะงาน ที่สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 2,028 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2565, หน้า 4)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางแนวคิดของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน จากนั้นดำเนินการด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้คุณสมบัติตามเกณฑ์ คือ เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้อำนวยการกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารงานบุคคลหรือ

ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการศึกษามากกว่า 10 ปี ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 ท่าน ดังนี้

1. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 1 ท่าน
2. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 1 ท่าน
3. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 1 ท่าน
4. ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 8 ท่าน ซึ่งมาจากกลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 8 กลุ่ม กลุ่มละ 1 ท่าน ดังนี้
  - 4.1 กลุ่มเกาะแก้ว
  - 4.2 กลุ่มตากสิน
  - 4.3 กลุ่มค่ายพระเจ้าตาก
  - 4.4 กลุ่มศรีเมือง
  - 4.6 กลุ่มบ้านฉาง
  - 4.7 กลุ่มปลวกแดงพัฒนา
  - 4.8 กลุ่มนิคมพัฒนา

### 3. ขอบเขตตัวแปร

- 3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่
  - 3.1.1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่
    - 3.1.1.1 ลักษณะสร้างสรรค์
    - 3.1.1.2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา
    - 3.1.1.3 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว
  - 3.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่
    - 3.1.2.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต
    - 3.1.2.2 ความต้องการสัมพันธภาพ
    - 3.1.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า
  - 3.1.3 ปัจจัยคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่
    - 3.1.3.1 ความหลากหลายของทักษะ
    - 3.1.3.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน
    - 3.1.3.3 ความสำคัญของงาน

3.1.3.4 ความมีอิสระในการทำงาน

3.1.3.5 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่

3.2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

3.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

3.2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคลากร

3.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.2.5 การบูรณาการทางสังคม

3.2.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

3.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3.2.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากองค์กร ทั้งการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม การจัดสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการรับรู้ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม ทั้งนี้เพื่อเป็นผลให้การทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นหรือบุคคลอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับนั้น เพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสมในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานทั่วไปในสังคม

1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานของผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในลักษณะที่ส่งผลทางบวกต่อร่างกายและจิตใจ สามารถรับรู้ถึงความปลอดภัย โดยองค์กรจะกำหนดนโยบายหรือมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในทุกมิติที่เอื้ออำนวยแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่เอื้อต่อโอกาสที่จะนำไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านอื่น ๆ โดยองค์การมีแบบแผนและกระบวนการพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่งานของผู้ปฏิบัติงานโดยมีความต้องการที่จะรักษาดำรงไว้ซึ่งตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เพิ่มขึ้น เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการเลื่อนขั้นหรือได้รับมอบหมายตำแหน่งงานของตนที่มีความก้าวหน้าที่สูงขึ้น

1.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่ให้เป็นตัวแทนขององค์การในการปฏิบัติงานในสังคม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าภายในองค์การไม่มีการแบ่งแยกลำดับชั้น และมีความรู้สึกว่างค์การนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

1.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีระเบียบ แบบแผนและแนวทางในการทำงานแบบมีมาตรฐานขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทและลักษณะทางวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การนั้น ๆ โดยให้ความเคารพต่อความเชื่อ แนวคิดและปัจเจกบุคคลภายในองค์การอย่างสร้างสรรค์

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างการทำงานกับบทบาทชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสัดส่วนของเวลาที่เหมาะสมอย่างมีความสุข โดยการปฏิบัติงานไม่ส่งผลกระทบต่อช่วงเวลาส่วนตัว และช่วงเวลาที่อยู่กับครอบครัว

1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม หมายถึง การตระหนักถึงบทบาทในภารกิจที่ดำเนินการขององค์การ ซึ่งเป็นลักษณะที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อสังคม ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อและแนวคิดที่สมาชิกภายในองค์การมีความเข้าใจร่วมกัน โดยสามารถนำไปเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นระบบเพื่่มุ่งหวังสู่ความสำเร็จขององค์การ ซึ่งมีการสืบทอดต่อกันเป็นรุ่น ๆ จนกลายเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่บ่งบอกถึงความเป็นองค์การนั้น

2.1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานที่เกิดความสมดุลระหว่างคนกับงานอย่างเหมาะสม มุ่งส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างซึ่งกันและกันของบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทำให้เกิดประสิทธิผลและคุณภาพในการ

ทำงาน โดยมีความมุ่งหวังระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์การควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

2.2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับบุคคลมากเกินไป จนขาดความใส่ใจในภารกิจขององค์การ โดยบุคลากรมีการกระบวนการทำงานด้วยการตัดสินใจของผู้บริหารแบบระมัดระวัง มีความตระหนักรู้ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด เพื่อความปลอดภัยของตน

2.3 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่องานเหนือเหตุผลใด ๆ ซึ่งบุคลากรต่างฝ่ายต่างแข่งขันปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสนองความต้องการของตนเองโดยไม่คำนึงผลเสียต่อคนอื่น แม้จะทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน แต่ก็นำไปสู่ความเครียด เกิดปัญหาความขัดแย้งมากกว่าความร่วมมือ

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการตอบสนองความหวัง ความต้องการและเป้าหมายในชีวิตของบุคคล โดยการสนับสนุน ส่งเสริมจากองค์การในลักษณะแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดัน เพื่อให้บุคลากรกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สามารถสำเร็จได้

3.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต หมายถึง การตอบสนองในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตประจำวันของบุคลากร ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยองค์การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

3.2 ความต้องการสัมพันธภาพ หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน หรือกับผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น ๆ ทุกคนได้รับโอกาสให้แสดงทัศนคติหรือความคิดเห็น ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ

3.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือการได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยมีโอกาสได้แสดงความสามารถที่มีเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ส่งผลให้ได้รับความก้าวหน้า หรือการได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งการปฏิบัติงาน หรือการได้รับการปรับเงินเดือนค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

4. ปัจจัยคุณลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญ ประโยชน์และแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย โดยบุคลากรได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการมุ่งมั่นทุ่มเททำงาน ตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงานและการแก้ไขปัญหา งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้บุคลากรจะมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่ปฏิบัติมีคุณค่า มีความสำคัญ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ

4.1 ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยการคำนึงถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่หลากหลายของแต่ละบุคคลในองค์กร ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกลำบากในการทำงาน รู้สึกมั่นใจในผลงานที่ปฏิบัติ ทำให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดขององค์กรอย่างมีคุณภาพ

4.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความสำเร็จของงานที่ได้รับ มอบหมาย ซึ่งเกิดจากความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบด้วยความพึงพอใจ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้ชำนาญในงานนั้น ๆ

4.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความภาคภูมิใจต่อผลงานที่เกิดขึ้นของ ผู้ปฏิบัติงาน โดยได้รับคำยกย่องหรือชมเชยหลังปฏิบัติงานนั้น ๆ สำเร็จ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ให้เกิดแรงสนับสนุนทางบวกในการทำงานส่งผลให้ผลการทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง

4.4 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง รูปแบบการทำงานที่เกิดจากความมั่นใจและการ ตระหนักถึงความสามารถของตนเอง ทำให้บุคลากรมีโอกาสใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่ได้อย่าง เต็มที่ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง

4.5 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงานตนว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้เพียงใด สามารถใช้ข้อมูลและคำแนะนำ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ ดียิ่งขึ้น

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 หมายถึง หน่วยงานการศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่ง ตั้งอยู่ ณ อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง มีเขตพื้นที่บริการ 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง อำเภอนิคมพัฒนา ประกอบไปด้วยสถานศึกษาของรัฐใน สังกัดจำนวน 114 โรงเรียน ซึ่งจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นปฐมวัย ประถมศึกษา และ มัธยมศึกษาตอนต้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 อยู่ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีกรอบการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 37 และมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยมีอำนาจหน้าที่ คือ 1) กำหนด จัดทำนโยบาย เกี่ยวกับแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องตอบรับกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความสอดคล้องกับท้องถิ่น 2) วิเคราะห์การจัดตั้งบริหารงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานภายในเขตพื้นที่การศึกษาและประสานงานเพื่อแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน 3) ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4) ให้การกำกับ ดูแลติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา 5) การศึกษา วิเคราะห์ การวิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อการศึกษา

รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมและให้การสนับสนุนการจัดและพัฒนการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7) จัดระบบการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 8) ประสานส่งเสริมและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถาบันลักษณะอื่น ๆ ที่จัดรูปแบบการศึกษารูปแบบต่าง ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา 9) ดำเนินการและประสานส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อนำไปพัฒนการศึกษา 10) ประสาน ส่งเสริมเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์การหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา 12) ดำเนินงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีเขตพื้นที่บริการ 5 อำเภอ ประกอบด้วย 1) อำเภอเมืองระยอง 2) อำเภอบ้านค่าย 3) อำเภอปลวกแดง 4) อำเภอบ้านฉาง และ 5) อำเภอนิคมพัฒนา ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 114 แห่ง และดำเนินการแบ่งกลุ่มโรงเรียนเพื่อการบริหารงานอย่างเป็นสัดส่วน จำนวน 8 กลุ่มโรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มโรงเรียนภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

| รายการ                 | จำนวน/กลุ่ม     |
|------------------------|-----------------|
| 1. กลุ่มเกาะแก้ว       | 16 แห่ง         |
| 2. กลุ่มตากสิน         | 14 แห่ง         |
| 3. กลุ่มค่ายพระเจ้าตาก | 16 แห่ง         |
| 4. กลุ่มศรีเมือง       | 12 แห่ง         |
| 5. กลุ่มบ้านค่าย       | 13 แห่ง         |
| 6. กลุ่มบ้านฉาง        | 14 แห่ง         |
| 7. กลุ่มปลวกแดงพัฒนา   | 17 แห่ง         |
| 8. กลุ่มนิคมพัฒนา      | 12 แห่ง         |
| <b>รวม</b>             | <b>114 แห่ง</b> |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความตระหนักถึงการนำนโยบาย

ที่กล่าวไว้ข้างต้นสู่การปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากคณะผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแต่ละสถานศึกษา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในพื้นที่ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จึงมีเป้าประสงค์ที่จะยกระดับคุณภาพ การศึกษาโดยใช้ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นฐานกำหนดมาตรการ แนวทางการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้าน โอกาส ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพทางการศึกษา ประกอบกับการดำเนินงานต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ เป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1, 2565, หน้า 4)

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 หมายถึง หน่วยงาน การศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งตั้งอยู่ ณ อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง มีเขตพื้นที่บริการ 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง อำเภอนิคมพัฒนา ประกอบไปด้วยสถานศึกษาของรัฐในสังกัดจำนวน 114 โรงเรียน ซึ่งจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น

### **แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในปัจจุบันได้รับความนิยมใช้อย่างแพร่หลาย โดยเป็นคำที่มาจาก การแปลศัพท์ภาษาอังกฤษคือคำว่า “Quality of life” ที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำศัพท์ของ ภาษาไทยคือคำว่า “กินดี อยู่ดี” หรือ “อยู่ดี มีสุข” ซึ่งมีปัจจัยมาจากพื้นฐานที่แตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านความคิด ด้านค่านิยม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ตนดำรงอยู่ ดังนั้นคุณภาพชีวิตจึงเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน ซึ่งต้องพิจารณาให้ละเอียดในหลาย ๆ มุมมอง สู่การยกระดับความสำคัญของบุคคล นั้น ๆ ทั้งความสามารถทางร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ รวมถึงการศึกษา อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีตามที่มนุษย์แสวงหา ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยความแตกต่างกันระหว่างละบุคคลด้วย (กิริติกา ต่อพันธุ์, 2553, หน้า 13)

ในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ซึ่งเป็นเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ และสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ โดยแนวคิดนี้เพิ่งได้รับความสนใจอย่างจริงจังเมื่อต้น ค.ศ. 1970 โดยจุดกำเนิดของความสนใจนี้ เกิดขึ้นครั้งแรกในกลุ่มประเทศทวีปยุโรปตะวันตก และได้แพร่หลายในปัจจุบันอย่างรวดเร็วในทุกประเทศทั่วโลกอย่างเป็นสากล

### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในความสนใจต่อการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ได้รับความสนใจอย่างมาก เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทั้งในองค์การบริหารของภาคเอกชนและภาครัฐ โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจศึกษา โดยให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลากหลาย ยกตัวอย่างได้ดังนี้

Davis (1977, p. 53) เป็นผู้ริเริ่มนำคำศัพท์ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้คนแรก โดยให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ของสมดุลระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมและมีส่วนร่วมในการทำงานภายในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความต้องการของมนุษย์ ที่มักจะถูกปฏิเสธไปจากกระบวนการทางเศรษฐศาสตร์และเทคนิคต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการออกแบบการทำงาน โดยมีการใช้คำย่อภาษาอังกฤษเพื่อสร้างความเข้าใจสำหรับคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ QWL (Quality of work life)

Milton (1981, p. 55) ได้อธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่ครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน และเป็นลักษณะการทำงานที่ใช้ในการประเมินลักษณะการปฏิบัติงาน ประเมินระดับความพึงพอใจหรือไม่พอใจของบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพของผลผลิตในงาน และเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มว่าตนเองมีส่วนร่วมต่อการสร้างความมั่นคงและยั่งยืนในสังคม

Huse and Cumming (1985, p. 125) ให้คำนิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นแนวทางที่ได้คำนึงถึงระหว่างพนักงานและองค์การ มีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประเภทคือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสภาพของความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ
2. เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในบทบาทของการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ได้ให้นิยามและกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกได้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาวะทางกาย หมายถึง การรับรู้และรักษาสุขภาพร่างกายให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัย สามารถแก้ไขอาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงตื่นตัวในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มีกำลังใจในการทำงานอย่างเพียงพอ โดยกระทำตัวไม่ให้เป็นการระแวงของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน สามารถจัดแจงเวลาไปออกกำลังกาย

กายและพักผ่อนได้อย่างเพียงพอ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีปกติสุข โดยการปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อสามารถรักษาสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ไว้

2. ด้านสุขภาวะทางจิตใจ หมายถึง การรับรู้ของสภาพอารมณ์ในความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ กล่าวคือ การมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสบายใจ มีกลไก หรือมีกระบวนการจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นผู้มีความซึมเศร้า มีวิสัยทัศน์ มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติที่ดี ตระหนักรู้เอาใจเขามาใส่ใจเราอยู่เสมอ มีความพึงพอใจต่อตนเอง รับรู้และยอมรับเพียงพอต่อสิ่งที่ตนมี เป็นผู้ที่มีบุคลิกของความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างประสบความสำเร็จ มีความรู้และสติปัญญาดี มีความจำดี มีสมาธิในการทำงาน และสามารถสร้างกำลังใจให้คนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานได้ โดยมีกำลังมุ่งมั่นต่อการทำงาน ไม่สร้างความกดดันในภาวะต่าง ๆ และมีสิ่งที่สามารถยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อเจอสถานการณ์ความทุกข์ได้

3. ด้านสุขภาวะทางสังคม หมายถึง การรับรู้เรื่องสัมพันธภาพของคนที่มักับบุคคลอื่น ทั้งภายในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสังคม กล่าวคือ การมีความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานสามารถพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานได้ สามารถทำหน้าที่บางอย่างแทนกันได้ รู้จักบทบาทหน้าที่ในการงานโดยไม่ต้องรอคำสั่ง มีทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น สามารถร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือการหาแนวทางแก้ไขหรือป้องกันปัญหาในงานร่วมกันได้ และรู้จักยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ตระหนักในการมีส่วนร่วมตัดสินใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรได้

4. ด้านสุขภาวะทางสิ่งแวดล้อม หมายถึง การได้รับความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน เดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น มีหน่วยรักษาพยาบาล มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีการให้ความรู้ต่าง ๆ ในเรื่องกฎระเบียบ มีวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยตอบรับการทำงานได้อย่างเพียงพอ

5. ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง การรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ และรู้สึกภูมิใจในงานที่ตนเองทำ มีความพึงพอใจต่อการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจในธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต นอกจากนี้ยังหมายความว่ามีความถึงการมีอิสระในการทำงาน การได้เป็นที่ยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร มีความแน่วแน่ที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวเอง องค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีทักษะ

ความรู้ความสามารถ รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ตลอดจนมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

6. ด้านสุขภาวะทางความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับคุณสมบัติความรู้ความสามารถของตนเอง และเพียงพอต่อการใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน ไม่มีภาวะหนี้สินเกินกำลังของตน ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ส่งผลให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณ มีสวัสดิการที่รองรับได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุม มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ได้รับการขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำนั้นมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเอง ตลอดจนงานที่รับผิดชอบนั้นมีความสะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

กรรณทิพย์ คำบรรจง (2553, หน้า 25) ได้ให้นิยามของความหมายคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่ตอบสนองความปรารถนาและความต้องการของบุคคลจากการทำงาน ซึ่งมีบรรยากาศของความสุขและความประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลให้เกิดสิ่งที่ดีกับตนเองและสามารถทำให้งานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมาย โดยผู้ปฏิบัติงานจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีความปลอดภัยในการทำงานและได้รับการส่งเสริมสุขภาพ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าเติบโตในอาชีพ สามารถใช้เวลาว่างที่ได้้อย่างเหมาะสมสัมพันธ์กันระหว่างสังคมกับชีวิตการทำงาน และเป็นที่ยอมรับของสังคม

ณัฐกฤตา บัวทอง (2554, หน้า 23) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการทำงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุข ซึ่งก่อให้เกิดงานเกิดประสิทธิผล โดยเกิดจากปัจจัยของสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตามความพึงพอใจที่ปรารถนา อันได้แก่ การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีความปลอดภัย การมีสุขภาพที่ดี การได้พัฒนาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการมีความมั่นคงในอาชีพ มีความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการได้รับการยอมรับภายในสังคม

กิตติยา โนยะราช (2555, หน้า 30) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการมีชีวิตการทำงานที่มีเกียรติและมีคุณค่าโดยมุ่งเน้นในการสร้างความพึงพอใจต่อการทำงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ในการทำงานต้องมีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์สิทธิต่าง ๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและมีความเสมอภาคในสังคม รวมไปถึงคุณภาพและความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ การมุ่งปฏิบัติงานที่ทำภายในสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจได้อย่างมีความสุข มีความเจริญมั่นคง

ภายในอนาคต มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคล การมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวและได้รับการยอมรับจากสังคมที่เป็นสมาชิก

สาลินี ซาดา (2556, หน้า 19) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นลักษณะของการตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีบนมาตรฐานการยอมรับในสังคม เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกยึดมั่นผูกพันร่วมกับงานที่ทำ มีความเป็นอิสระในด้านความคิดและด้านการกระทำต่องานที่ทำมีความพึงพอใจในความสำเร็จหรือตามความคาดหวัง และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน

สุนิสา สุขหมั่น (2558, หน้า 15) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นความรู้สึกต่อการรับรู้หรือมีความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร ซึ่งแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจต่องานนั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยเกิดจากการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมต่อการทำงาน รวมถึงการที่บุคคลสามารถใช้ความรู้และความสามารถของตนเองปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสังคม

ธนัญฉัตร เอี่ยมเพ็ชร (2561, หน้า 19-20) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะความเป็นอยู่ตามสภาพจริงที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรอาจมีความสุขหรือไม่มีความสุขในการทำงานก็ได้ ซึ่งก่อให้เกิดผลกับการปฏิบัติงานโดยตรง หากบุคลากรเกิดความพึงพอใจก็จะทำให้การปฏิบัติงานไปถึงความสำเร็จที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภัค วงศ์ภักดี (2561, หน้า 20-21) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นหมายถึงลักษณะความพร้อมสมบูรณ์แบบและความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน อันมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและด้านจิตใจ รวมถึงการมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีความสุข ซึ่งส่งผลให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากองค์กร ทั้งการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม การจัดสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การ

บูรณาการทางสังคม การมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการรับรู้ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม ทั้งนี้เพื่อเป็นผลให้การทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

### ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานนับว่ามีความสำคัญต่อทั้งองค์กรและบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

Huse and Cummings (1985, pp. 198-199) กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 3 อย่าง คือ 1) เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กร 2) เพื่อช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นทำงาน 3) เพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

Dessler (1991, p. 4) กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อปัจจัยการดำเนินงานในองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

Greenberg and Baron (1993, p. 471) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในปรับเปลี่ยนแนวทางองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดประโยชน์ 3 ประการ อันได้แก่ 1) เป็นผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น 3) เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการนั้น ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานร่วมกันและแผนนั้นต้องถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาคุณภาพพนักงาน ให้สามารถมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน เป็นการตอบสนองความปรารถนาและความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นองค์กรจึงพยายามหาวิธีหรือกระบวนการ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดแรงจูงใจ เกิดความพึงพอใจ และเกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่งซึ่งจะไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

กองสวัสดิการแรงงาน (2547, หน้า 18-19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นเวลาครึ่งหนึ่งของในแต่ละวัน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง โดยความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่ตนได้จากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน เมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงาน ให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นหมายถึง คนทำงานหรือบุคลากรควรจะได้รับ การรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนเอง ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นต้น

ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรหรือผู้ใช้แรงงาน จะต้องคำนึงทั้ง 4 มิติ คือ 1) สุขภาวะทางร่างกาย หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม 2) สุขภาวะทางอารมณ์ หมายถึง การมีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง ไม่แปรปรวน ไม่หงุดหงิดหรือโมโหง่าย ไม่วิตกกังวล การที่ต้องการให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าว องค์กรควรจัดให้บุคลากรได้มีการพักผ่อน มีการสันทนาการ ออกกำลังกาย เล่นกีฬา นอกจากนั้นควรให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวของบุคลากร โดยหากพบว่ามีปัญหา ควรหาวิธีทางแก้ไข 3) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตของตนเอง ครอบครัวและสังคมตามที่เป็นอยู่ หากองค์กรได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้นด้วยด้วยความสมัครใจก็จะสามารถสร้างความประทับใจและความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น 4) สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดลอม มีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงคุณค่าและมีประโยชน์อยู่ตลอดไป องค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีสุขภาวะทางสังคมก็ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาหรือยกระดับชีวิตเพื่อนสมาชิกบุคลากรด้วยกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือความต้องการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรต่อการปฏิบัติงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลกับองค์กร ส่งผลให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ผู้การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของเป้าหมายที่ตั้งไว้

### องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการทำงานโดยทั่วไปแล้วจะมีองค์ประกอบสัมพันธ์กันอันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน โดยได้มีผู้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพการทำงานไว้ดังนี้

Walton (1973, pp. 20-23) ได้พิจารณาหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยศึกษาจากคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตบุคคลที่บ่งบอกถึงความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ที่ศึกษาจากส่วนประกอบของบรรยากาศสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลต่อการทำงานที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยผลที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งอธิบายให้เห็นถึงลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ว่าเป็นข้อพึงพิจารณาการทำงานที่ตอบสนองความปรารถนาของบุคคลสู่การทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ โดยสามารถวัดได้จากองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับรายได้ประจำ คือค่าจ้างหรือเงินเดือนหรือเงินตอบแทนรวมถึงผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องจากการทำงานอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามอัตภาพของตน และเป็นไปตามมาตรฐานของการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ตนต้องปฏิบัติกับงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน
2. สภาพแวดล้อมของการทำงานต้องถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจของสถานที่ที่ทำงานอยู่ในสภาพต้องไม่เสี่ยงภัยมากจนเกินไป มีการคำนึงถึงความปลอดภัยอันเกิดจากอุบัติเหตุ และในขณะเดียวกันต้องมีสภาพที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของพนักงาน
3. ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง การส่งมอบโอกาสในการสร้างเสริมความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น ด้วยวิธีการให้บุคคลได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถควบคุมงานได้ด้วยตนเอง สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เข้ามาจัดการกับการดำเนินงาน รู้จักแสวงหาหรือได้รับสารสนเทศของความรู้เกี่ยวกับกระบวนการในการทำงาน มีแนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม โดยมีการวางแผนการทำงานและมีส่วนช่วยในการทำงานทุกขั้นตอน

4. มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การได้รับผิชอบงานที่มีความสำคัญต่อภารกิจนั้น ๆ มากขึ้น โดยได้รับการเตรียมความพร้อมด้านความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับหน้าที่งานที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตามความปรารถนา อันเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยมีความมั่นคงในอาชีพหน้าที่และรายได้ที่ได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การทำงานร่วมกันภายในองค์กร โดยบุคคลที่ทำงานนั้น ได้รับโอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้า โดยมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานภายในองค์กร

6. รัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism) หมายถึง ลักษณะของการทำงาน ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมายอันชอบธรรมหรือกระบวนการยุติธรรม โดยที่การทำงานในองค์กรนั้น จะต้องเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย หรือการให้เสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมและการให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน

7. ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม (The total life space) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะได้ใช้ชีวิตในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์กรได้อย่างสมดุล หรือการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับการดำเนินกิจกรรมประจำวันของตน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกที่งานและองค์กรที่ปฏิบัติงานนั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรของตน รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ

Levin (1981, pp. 37-53) เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ข้อ ดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างและผลตอบแทนที่ได้รับ
2. การสร้างเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องของการทำงาน
3. การมีความมั่นคงในการทำงาน
4. การสร้างกระบวนการควบคุมการทำงาน
5. การปกครองแบบเอกภาพ
6. การเป็นที่ยอมรับ
7. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
8. การพิจารณาเพื่อการเรียกร้อง
9. การสร้างความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. การยอมรับความอาวุโส

Louis (1998) เสนอรูปแบบและวิธีการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานเชิงประจักษ์ โดยใช้ตัวชี้วัดในองค์การ ได้แก่ ค่าจ้าง ผลตอบแทนของลูกจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน ความอาวุโส ชนิดของการทำงาน การปกครองตนเอง ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ความมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การควบคุมการทำงาน และการยกย่องนับถือ

Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) ได้อธิบายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 อย่าง ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) คือการได้รับค่าจ้างงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานทั่วไปของสังคม โดยได้รับมาอย่างมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีตำแหน่งงานที่ลักษณะคล้ายคลึงกัน

2. การมีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีความปลอดภัย (Safe and healthy environment) คือการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ส่งผลด้านลบทางร่างกายและจิตใจ หรือการทำงานที่อาจก่อให้เกิดภาวะสุขภาพที่ไม่ดี โดยองค์กรต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานสำหรับการคงไว้หรือเอื้ออำนวยบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงมีการควบคุมเกี่ยวกับภาวะต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น งานที่กระทบต่อจะกระบวนการทางสายตา เป็นต้น

3. การพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Development of human capacities) คือ การได้รับโอกาสที่ได้รับกระบวนการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ภาระงาน โดยมีการส่งผลต่อความปรารถนามีส่วนร่วม และการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองและสร้างความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) คือการได้รับบทบาทที่สำคัญต่องานที่ได้รับ ซึ่งจะมีผลต่อการรักษาตำแหน่งหน้าที่ไว้และมีการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้นในด้านความรู้และทักษะใหม่ ๆ ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดกับกระบวนการทำงานของตนในอนาคตได้ และสร้างโอกาสให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถตามแผนงานของตนเอง

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้สึกว่ามันประสบความสำเร็จและมีคุณค่าในการทำงาน ซึ่งเป็นผลส่งให้บุคคลนั้น ๆ มีความเป็นอิสระ และรู้สึกตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนหรือสังคม โดยเป็นผู้มีความกล้าเปิดเผยตนเองต่อสาธารณชน มีความรู้สึกกว่าภายในองค์การไม่มีการแบ่งแยกลำดับชั้น และมีความรู้สึกกว่าองค์กรนั้นมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้มีแนวทางในการทำงานและสามารถปกป้องแนวทางของตน ตามมาตรฐานระเบียบข้อบังคับขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีการให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลและให้ความสำคัญต่อบุคคลมากน้อยเพียงใด โดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของวัฒนธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space) คือการสร้างความสะดวกสบายเกี่ยวกับชีวิตของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งมีบทบาทของการแบ่งเวลา ระหว่างการทำงานและนอกการทำงาน โดยควรแยกสัดส่วนให้มีความเหมาะสมเพื่อการใช้เวลาว่างของบุคคล เพื่อครอบครัวของตน ซึ่งสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าและได้รับการตอบสนองต่อความรับผิดชอบของงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม (Social relevance) คือ ความรับผิดชอบของงานต่อสังคม เช่น การทำกิจกรรมของหน่วยงานถ้าดำเนินไปในลักษณะที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะส่งผลให้รับรู้การลดคุณค่าและความสำคัญของงานและอาชีพในองค์กร ซึ่งทำให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานตระหนักว่าองค์กรของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านใด และการกำจัดมลพิษต้องดำเนินด้วยวิธีใด รวมถึงการมีส่วนร่วมด้านการเมือง เป็นต้น

Gilmer (1971, pp. 297-283) ได้นำเสนอลักษณะของการทำงานที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตในการไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะของความมั่นคง ความปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงต่อการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา อันส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ รู้สึกจะปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นถึงความมั่นคงในงานนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะมักจะไม่รู้สึกรู้ว่ามีความสำคัญเท่าไรนัก

2. ลักษณะของโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน อันได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ขอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากยิ่งขึ้น

3. ลักษณะขององค์กรและการจัดการ ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างภายในองค์กร การวางแผนนโยบายและแนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

4. ลักษณะของการบริหารค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณผลงาน และวิธีจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. ลักษณะเฉพาะของงาน เป็นเรื่องของภาระหน้าที่งานที่ทำอยู่ ซึ่งต้องเป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือ อาจเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานที่ทำหายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. ลักษณะของการนิเทศงาน คือการได้รับการสนับสนุน การติดตามแนะนำงานอย่างใกล้ชิด โดยได้ทราบถึงกระบวนการทำงานที่มีความถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ซึ่งการนิเทศงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะสามารถส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ตนเองได้รับผิดชอบ และในกรณีการนิเทศงานไม่ประสบผลสำเร็จ อาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเปรียบเทียบ ซึ่งใจที่จะย้ายหรือลาออกจากงานได้

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ การได้ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานความคล้ายคลึงกับตน และได้รับการยอมรับว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานนั้น ส่งผลให้เกิดความสามัคคี แต่ละฝ่ายรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดและมีประสิทธิภาพ

8. ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร คือ การกระจายข่าวสารภายในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการส่งเสริมหรือพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานและการดำเนินการที่องค์กรวางแผนที่จะทำในอนาคต ข่าวสารด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งข่าวสารนั้น ๆ ต้องเกี่ยวข้องกับระหว่างองค์กรและบุคลากร

9. ลักษณะของสภาพการทำงาน คือ สภาพแหล่งทำงานที่ควรมีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย มีเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่มีสภาพพร้อมใช้งาน มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีมลพิษทางเสียง มีแสงสว่างเพียงพอ มีการกำหนดระยะเวลาทำงานมีความเหมาะสม มีการจัดสรรพื้นที่สำหรับออกกำลังกาย มีโรงอาหารที่ถูกต้องสุขลักษณะ มีหน่วยอนามัย และมีสถานที่จอดรถเพียงพอ

10. ลักษณะของสวัสดิการหรือผลประโยชน์ คือ การได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างงาน เช่น การได้รับเงิน โบนัส วันลาพักร้อนประจำปี การลาตามเหตุการณ์ การได้รับรักษาพยาบาล การจัดซื้อประกันภัยระหว่างการทำงาน เป็นต้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (1984, pp. 514-515) ได้นำเกณฑ์ 7 ประการในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้อย่างน่าสนใจ ประกอบด้วย 1) รายได้ 2) ผลประโยชน์ของพนักงาน 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) ทางเลือกในการทำงาน 5) ความเครียดจากการทำงาน 6) การมีส่วนร่วมของพนักงาน และ 7) ระเบียบประชาธิปไตยในการทำงาน

นอกเหนือจากนักวิชาการที่รู้จักกันเป็นสากลแล้วนั้น ยังมีนักวิชาการของไทยได้ให้เกณฑ์ในการชี้วัดคุณภาพในการทำงานไว้ดังนี้

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 5-12) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ หมายถึง เงินตอบแทนจากการทำงาน โดยแยกได้ 2 ประเด็นคือ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ซึ่งเป็นการจ่ายในรูปแบบค่าจ้างหรือเงินเดือนด้วยมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน ได้รับเงินเท่ากันตามตำแหน่งภาระงาน ซึ่งเป็นการใช้เทคนิคบริหารค่าจ้าง เงินเดือน เช่น การประเมินผลงาน การวิเคราะห์งาน การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน เข้ามาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกันภายในของแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย 2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ คือค่าจ้างหรือเงินเดือนปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งเกิดจากปัจจัยการปรับตัวของค่าครองชีพและปัจจัยภาวะเงินเฟ้อ โดยค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับ ต้องมีความเหมาะสมพอที่จะสามารถนำไปเลี้ยงครอบครัวได้

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่มีลักษณะไม่เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยองค์การจัดให้แก่บุคลากรในรูปแบบสวัสดิการ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีบุคลากรพึงได้รับจากองค์การ โดยได้รับตามสิทธิภายในองค์การ เพื่อให้ประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายต่อการทำงานเท่านั้น

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ คือสถานที่หรือสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ อันส่งผลดีให้ร่างกายและจิตใจ เช่น สภาพแสงสว่าง สภาพเสียง ตลอดจนสภาพความสะอาดโดยทั่วไป และภายในองค์การมีการตระหนักถึงมาตรการรักษาความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ไม่ว่าความปลอดภัยระหว่างการทำงาน หรือความปลอดภัยต่อสุขภาพของคนในองค์การ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ

4. ความมั่นคงในงาน องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น งานในระบบราชการที่มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้าง โดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น การทุจริต หรือการหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนสร้างกระแสนิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์การสูง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง การเจรจาต่อรองเป็นหนึ่งในสิทธิเสรีภาพโดยทั่วไปของบุคคลในโลก โดยรวมถึงกระบวนการทำงานภายในองค์การด้วย ซึ่งพนักงานในองค์การสามารถเจรจาต่อรองได้ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งโดยทั่วไปมักเป็นการเจรจาเรื่องของ

ผลประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากองค์การ ซึ่งในมุมมองของจิตวิทยา บุคลากรมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงาน เนื่องจากอยู่ในสถานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้างานระดับสูงกว่าตน จึงทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองต้องพยายามสร้างความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่การเอาใจใส่ในงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต การพัฒนาและการเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างมาก เนื่องจากบุคคลจะมีความต้องการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน โดยต้องมีปัจจัยของการได้รับพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านองค์ความรู้ กระบวนการทักษะ แนวคิด ทักษะ และกระบวนการพัฒนาขึ้น และในแต่ละบุคคลอาจจะแสดงระดับของความต้องการก้าวหน้าในมุมมองลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

7. บุคลากรทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การกับสังคมทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ โดยสำหรับรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่ว่าจุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะการมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์ ส่วนรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็น ปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์การนั้นได้มีการบุคลากรทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบ ที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์การ ที่ได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การเป็นผู้มีส่วนร่วม อาจมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละองค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ ก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานเป็นตัวแทนร่วมกรรมการบริหาร หรือถ้าในองค์การมีผู้บริหารสูงสุดเพียงคนเดียว ก็มีการกำหนดนโยบายการบริหาร โดยจะรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงานหรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง การตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ของตน โดยให้ความสำคัญต่อบุคคลทุก ๆ คนในองค์การ เนื่องจากกระบวนการทำงานร่วมกันจะต้องเคารพในบุคลากรทุกคน ด้วยความเสมอภาคกัน ไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในระดับใด โดยให้ยึดถือว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะเกิดสิ่งใดขึ้นระหว่างการทำงาน สมาชิกกลุ่มก็จะทำงานเป็นทีม และฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด

10. เวลาว่างของชีวิต การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเพียงหนึ่งเดียวในการดำเนินชีวิตมนุษย์ เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัว ที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างของชีวิตเพื่อพักผ่อน มีอิสระเป็นตัวของตัวเอง หรืออาจจะทำกิจกรรมนันทนาการ เนื่องจากการจัดเวลาว่างให้แก่บุคลากร ถือว่าเป็นประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อกันชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

เสนาะ ดิยาวี (2544, หน้า 1) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมต่องานที่ทำ ซึ่งหมายถึง เมื่อทำงานเท่าไรก็ควรได้ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามากก็จะได้รับค่าตอบแทนในการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย
2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย หรือที่กล่าวว่า เป็นสภาพบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งหมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกาย และจิตใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
3. เมื่อทำงานเป็นระยะเวลานาน จะความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญมากขึ้น หมายถึง ได้รับความรู้ใหม่ ๆ และเกิดทักษะใหม่ ๆ จากงานที่ทำ ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่ง
4. มีโอกาสก้าวหน้าในงานและความเติบโตในอาชีพนั้น หมายถึง ทำงานนาน ๆ เงินเดือน หรือค่าจ้างก็จะสูงขึ้น มีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือสถานภาพในงานที่ทำดีขึ้น
5. งานที่ทำนั้นจะไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว ไม่ก้าวล่วงเข้าไปในเรื่องส่วนตัวหรือกระทบกระเทือนการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน
6. องค์กรหรือสถานที่ทำงานนั้นเป็นสังคมของคนทำงานนั้นด้วย กล่าวคือมีความเชื่อว่า องค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่เป็นเพียงสถานที่ที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีวิตอย่างเดียว ดังนั้นภาระงานที่ต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงานตามความรับผิดชอบและส่วนที่เป็นสังคมด้วย
7. มีความรัก มีความภูมิใจในงานและองค์กรที่ทำอยู่ เมื่อคนทำงานไปนาน ๆ ก็เกิดความผูกพันต่อองค์กร รักงานที่ทำ มีความรู้สึกในด้านที่ดีต่อองค์กรและภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและสรุปเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการไว้ 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านการทำงาน ข้าราชการได้ปฏิบัติหน้าที่งานตามกรอบระเบียบที่กำหนดไว้

1.1 ด้านทางกายภาพ คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสม

1.2 ด้านทางการบริหารงาน ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรมสูง มีระบบการบริหารงานที่ดี มีการกระจายภาระงานที่เหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน

1.3 ด้านทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดถือระบบคุณธรรมที่ก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี

2. มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด

3. มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์การ มีการสื่อสารภายในองค์การที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยราชการ

4. มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่การดำเนินชีวิตประจำวันของตน และรู้จักการบริหารจัดการเงิน

จากการศึกษาแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า มีการจำแนกองค์ประกอบที่มีลักษณะของความหมายคล้ายกัน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งนำมาจัดทำเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| องค์ประกอบ<br>คุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>แหล่งอ้างอิง | Walton (1973) | Huse and Cummings (1985) | Levin (1981) | Louis (1998) | Gilmer (1971) | Dubrin (1984) | บุญแสง วีระภากร (2533) | เสนาะ ดิยาว (2544) | ข้าราชการพลเรือน (2553) | ความถี่ของข้อมูล |
|-----------------------------------------------------|---------------|--------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|------------------------|--------------------|-------------------------|------------------|
| การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม             | ✓             | ✓                        | ✓            | ✓            | ✓             | ✓             | ✓                      | ✓                  | -                       | 8                |
| สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย                   | ✓             | ✓                        | -            | -            | ✓             | -             | ✓                      | ✓                  | ✓                       | 6                |
| การพัฒนาความสามารถของบุคลากร                        | ✓             | ✓                        | -            | -            | ✓             | -             | ✓                      | ✓                  | ✓                       | 6                |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                      | ✓             | ✓                        | ✓            | -            | ✓             | ✓             | ✓                      | ✓                  | ✓                       | 8                |
| บูรณาการทางสังคม                                    | ✓             | ✓                        | -            | ✓            | ✓             | -             | -                      | -                  | ✓                       | 5                |
| ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน                     | ✓             | ✓                        | ✓            | -            | -             | ✓             | ✓                      | -                  | -                       | 5                |
| ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน                    | ✓             | ✓                        | -            | ✓            | -             | ✓             | ✓                      | ✓                  | -                       | 6                |
| ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม            | ✓             | ✓                        | -            | -            | -             | -             | ✓                      | ✓                  | ✓                       | 5                |
| องค์การและการจัดการ                                 | -             | -                        | -            | -            | ✓             | -             | ✓                      | ✓                  | -                       | 3                |
| คุณลักษณะเฉพาะของงาน                                | -             | -                        | -            | -            | ✓             | -             | -                      | -                  | -                       | 1                |
| สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ              | -             | -                        | -            | -            | ✓             | ✓             | ✓                      | -                  | -                       | 3                |
| ทางเลือกในการทำงาน                                  | -             | -                        | -            | -            | -             | ✓             | -                      | -                  | -                       | 1                |

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยอาศัยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 50 โดยมีความถี่ของข้อมูลเท่ากับ 5 ถึง 9 จำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) การได้รับ

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) บุคลากรทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม ซึ่งองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton และแนวคิดของ Huse and Cummings ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) มาเป็นตัวแปรสำหรับงานวิจัย โดยสามารถสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ประการ ดังนี้

#### การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

แนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนหรือค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งมีความเพียงพอกับการดำรงชีวิตอยู่ โดยให้เป็นไปตามมาตรฐานของพื้นฐานชีวิตที่ยอมรับโดยทั่วไป และได้รับด้วยความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ได้รับภาระหน้าที่งานที่คล้ายกัน

Weather, William and Davis (1996, p. 22) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม คือปัจจัยสำคัญที่รักษาและคงสภาพงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สอดคล้องกับผลผลิตของพวกเขา ซึ่งคล้ายคลึงกับทฤษฎีเทียบเท่า (Equity theory) ที่นิยามไว้ว่า ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งจูงใจในการทำงานด้วยความยุติธรรมและมีความสมเหตุสมผล ดังนั้นแล้วอัตราค่าจ้างจึงมีความสำคัญต่อระบบความเท่าเทียมกันในสังคมของคนทำงาน เมื่อได้รับค่าจ้าง มักจะเปรียบเทียบกับค่าจ้างที่ตนได้รับกับกลุ่มอื่น หากได้น้อยก็เกิดความไม่พอใจกับอัตราค่าจ้าง ดังนั้นแล้วจึงต้องคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานส่วนตัวและครอบครัว รวมถึงตระหนักต่อสถานการณ์เศรษฐกิจในช่วงเวลานั้น ๆ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อนโยบายค่าตอบแทน มีดังนี้

1. อุปทานและอุปสงค์ หมายถึง อัตราค่าจ้างเงินเดือนเป็นรายจ่ายที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง โดยลูกจ้างต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพในการทำงาน
2. ความสามารถในการจ่าย หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรให้สูงเพียงพอที่จะสามารถดึงดูดคนให้มาทำงาน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กรด้วย
3. ผลผลิตขององค์กร หมายถึง การเพิ่มขึ้นหรือการลดลงของสินค้าหรือบริการขององค์กร เพราะการเพิ่มหรือการลดของผลผลิต สามารถบ่งบอกความก้าวหน้าหรือเสื่อมถอยขององค์กรได้
4. ค่าครองชีพ หมายถึง มาตรฐานกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนพื้นฐานความแปรผัน และการปรับเปลี่ยนค่าครองชีพ การเสริมค่าตอบแทนปกติ เพื่อเป็นการช่วยเหลือคนงานให้มีรายได้เพิ่ม

5. กฎหมายและข้อกำหนดของนโยบายภาครัฐ มีจุดประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมในระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยยึดกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองให้ผู้ประกอบอาชีพได้รับความเป็นธรรม

สรุปได้ว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นหรือบุคคลอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับนั้น เพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสมในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานทั่วไปในสังคม

#### **สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและมีความปลอดภัย**

แนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและมีความปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ เนื่องจากการทำงานควรได้รับการดูแลสิ่งแวดล้อมให้ไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงต่ออุบัติเหตุหรือภัยอันตราย และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อื่น ๆ

Dessler (1991, p. 4) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ซึ่งหนึ่งในนั้น คือสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมั่นคง

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 223) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจแก่พนักงานว่าเมื่อได้ทำงานในองค์กรแล้ว ต้องมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สุขภาพกายดี ไม่มีการเจ็บป่วยเป็นโรค สามารถปรับตัวได้ดีกับสภาพแวดล้อม ถ้าสุขภาพจิตและสุขภาพกายดีจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 210) ให้นิยามว่าเป็นสภาพการทำงานที่สะดวกสบายและมีความปลอดภัย ซึ่งสิ่งทีมาจากความต้องการในความมั่นคง มีสภาพการทำงานที่สะดวกสบาย พร้อมทั้งมีสัญลักษณ์ที่แสดงถึงสถานะด้วย เป็นส่วนเสริมต่อความภาคภูมิใจในตำแหน่งงาน การเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย การสร้างบรรยากาศในการทำงานจึงช่วยให้เกิดความสุขใจ มีความรักต่อสถานที่ทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่และพึงพอใจต่อการทำงาน

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและมีความปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานของผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในลักษณะที่ส่งผลทางบวกต่อร่างกายและจิตใจโดยรับรู้ถึงปลอดภัย โดยองค์กรจะกำหนดนโยบายหรือมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในทุกมิติที่เอื้ออำนวยแก่ผู้ปฏิบัติงาน

#### **การพัฒนาความสามารถของบุคลากร**

แนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง การส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในสายงาน และเป็น

การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนสามารถเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตนได้

เมธี ปิณฑนานนท์ (2523, หน้า 149) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ดีที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับ การปรับปรุงคุณภาพและการพัฒนาของสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 101) กล่าวว่า เมื่อรับคนใหม่เข้าทำงานในองค์กรแล้ว กระบวนการพัฒนาในเบื้องต้น คือ การปฐมนิเทศ เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้งานจากความรู้และทักษะที่มีเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับมา แม้ไม่อาจใช้ในงานได้สมบูรณ์ทั้งหมด ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาต่อไปไม่จบสิ้น ทั้งในรูปการพัฒนาตนเองและการพัฒนาตามแผน ที่องค์การจัดขึ้น ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหรือเพิ่มทักษะสำหรับงานเฉพาะอย่าง และเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในโลกทัศน์โดยกว้างขวาง ของบุคลากรทุกคน

Dessler (1991, p.4) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีทั้งสิ้น 10 ประการ ซึ่งส่วนหนึ่งนั้น คือ มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงานที่

สรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่เอื้อต่อโอกาสที่จะนำไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านอื่น ๆ โดยองค์การมีแบบแผนและกระบวนการพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

### ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

แนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน จะมีผลต่อการดำรงไว้และการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในด้านความรู้และทักษะ ความสามารถใหม่ ๆ โดยนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนในอนาคตได้ และควรส่งต่อโอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในแขนงงานของตนเอง

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2531, หน้า 18-19) ได้อธิบายหลักการสำคัญเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไว้ดังนี้

1. หลักของความมั่นคง คือ ยึดถือว่าการปฏิบัติงานที่เป็นอาชีพ สามารถสร้างความมั่นคงต่อชีวิตได้อย่างถาวรหรือหากมีเหตุให้ถูกออกจากงาน ดังนั้นองค์การจึงต้องมีเหตุผล เมื่อให้บุคคลพ้นจากงานแล้วซึ่งไม่มีความผิดใด ๆ องค์การจะต้องมีผลตอบแทนบุคคลให้สามารถดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่สภาพ

2. หลักการพัฒนา คือ ทักษะกระบวนการในการจัดให้บุคลากรได้รับโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของตน ด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การให้การศึกษา การจัดอบรม การนิเทศ

การปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป็นเกณฑ์กำหนดในการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่มีความเป็นธรรม

3. หลักเสริมสร้าง คือการสร้างเสริมและตระหนักถึงจริยธรรมและคุณธรรม ทั้งในการป้องกันการกระทำผิดและการประพฤติดีความชอบของบุคลากร โดยตระหนักต่อการกวาดล้างโทษผู้กระทำผิด

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 109) ได้กล่าวถึงความรู้ในงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ 2 ประการ คือ 1) ประสบการณ์ในงาน (On-the-job experience) การเรียนรู้จากประสบการณ์ในงานยังคงเป็นวิธีการพัฒนาคนที่ดีวิธีหนึ่ง และ 2) การสอนแนะนำ (Coaching) เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในงาน ประกอบกับการมีผู้สอนที่ชำนาญการ เป็นวิธีฝึกอบรมที่สัมฤทธิ์ผลที่สุดวิธีหนึ่ง

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่งานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีความต้องการที่จะรักษาดำรงไว้ซึ่งตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เพิ่มขึ้น เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการเลื่อนขั้นหรือได้รับมอบหมายตำแหน่งงานของตนที่มีความก้าวหน้าที่สูงขึ้น

#### การบูรณาการทางสังคม

แนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จและรับรู้ว่ามีคุณค่าและความสำคัญและมีคุณค่าภายในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความเป็นอิสระและรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ และผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้มีลักษณะความกล้าเปิดเผยตนเองต่อสาธารณชน ยอมรับและมีความรู้สึกว่ามีไม่มีการแบ่งแยก ลำดับชั้นภายในองค์การ และมีความรู้สึกว่าการนั้นมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 196) ได้กล่าวถึงธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ โดยจำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการทางสังคมและความต้องการทางจิตใจ โดยที่ความต้องการทางสังคมเป็นลักษณะที่ไม่ชัดเจนและเป็นนามธรรม แต่เป็นความต้องการที่จะรวมพรรคพวกและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งรู้สึกต้องการเป็นที่รัก ที่ชื่นชอบและยอมรับโดยผู้อื่น ซึ่งคนส่วนใหญ่พอใจที่จะมีเพื่อนและต้องการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น

ฐานิส ศรียะพันธ์ (2556, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ซึ่งส่วนหนึ่งนั้น คือ การมีสังคมสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคล 4 กลุ่ม ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่ให้เป็นตัวแทนขององค์การในการปฏิบัติงานในสังคม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าภายในองค์การไม่มีการแบ่งแยกลำดับชั้น และมีความรู้สึกว่างค์การนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

### ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

แนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีแนวทางในการทำงานและปกป้องแนวทางของตน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ว่างค์การให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

กรีซ สืบสนธิ์ (2537, หน้า 10) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นลักษณะชีวิตความเป็นอยู่ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นวิถีชีวิตขององค์การ ซึ่งในทุกองค์การ ย่อมมีวิถีชีวิตของตนเอง โรงเรียนก็เป็นองค์การหรือหน่วยงานทางการศึกษาของสังคม และดำเนินการเพื่อให้สังคมครูสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันได้ ปฏิบัติงานด้วยกันได้ และส่งผลสำเร็จตามนโยบายการจัดการศึกษา ครูจำเป็นต้องมีระเบียบการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางการการใช้ชีวิตร่วมกัน ผลสำเร็จจากการปฏิบัติตามระเบียบนั้น จะต้องทำให้ครูรู้สึกเต็มใจที่จะเคารพต่อระบบของโรงเรียนและเคารพต่อเพื่อนครู ให้ครูมีความรู้สึกเป็นสมาชิกคนหนึ่ง ซึ่งมีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญเติบโตของโรงเรียน

สนาะ ดิยาว (2539, หน้า 304-305) ได้กล่าวว่า ในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่สมาชิกในองค์การด้วยการให้โอกาสมีส่วนร่วมในงาน เป็นการส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือจากกลุ่ม สามารถเรียนรู้พฤติกรรม และความรู้สึกทางด้านจิตวิทยาของผู้ร่วมงานได้มาก

สรุปได้ว่า ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีระเบียบ แบบแผนและแนวทางในการทำงานแบบมีมาตรฐานขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทและลักษณะทางวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การนั้น ๆ โดยให้ความเคารพต่อความเชื่อ แนวคิดและปัจเจกบุคคลภายในองค์การอย่างสร้างสรรค์

### ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ในภาระงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งควรจะมีการสร้างความสมดุลกับการดำเนินชีวิตนอกเหนือจากงานของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะมีการนำเวลามาเป็นข้อกำหนดในบทบาทในการดำรงถึงช่วงเวลาปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ควรแยกสัดส่วนให้เหมาะสมต่อการใช้เวลาว่างของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาให้แก่ครอบครัวของตน ซึ่งเป็นเหตุที่อาจส่งผลต่อ ความก้าวหน้า และการได้รับการตอบแทนด้านความรับผิดชอบในงาน

Milton (1981, p. 171) ได้กล่าวว่า การทำงานในองค์กรนั้น เป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งในธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาเป็นส่วนตัว โดยไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวนนอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการเวลาพักผ่อน

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างการทำงานกับบทบาทชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสัดส่วนของเวลาที่เหมาะสมอย่างมีความสุข โดยการปฏิบัติงานไม่ส่งผลกระทบต่อช่วงเวลาดำเนินชีวิต และช่วงเวลาที่อยู่กับครอบครัว

#### ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม

แนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานถ้าดำเนินไปในลักษณะที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการก่อให้เกิดผลความสำคัญของงานและอาชีพ เช่น ความรู้สึกที่รับรู้เกี่ยวกับองค์การของตนว่ามีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านใดบ้าง และการกำจัดมลพิษที่เกิดจากการทำงานต้องดำเนินการด้วยวิธีใด รวมถึงการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เป็นต้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2533, หน้า 140) ได้กล่าวไว้ว่า บรรทัดฐาน (Norm) เป็นความคิดส่วนรวมของบุคคลที่เห็นพ้องต้องกัน ว่าควรจะมีค่านิยม ทศนคติ และการกระทำอย่างไร จึงจะเหมาะสมและทำให้ได้รับผลประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว

เมธี ปิณฑนันทน์ (2523, หน้า 257) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเป็นสถาบันสำหรับการให้ความรู้และอบรมนักเรียนให้เป็นพลเมืองที่ดี ด้วยเหตุนี้โรงเรียนจึงเป็นศูนย์กลางสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและบ้าน และยังเป็นแหล่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความรู้ ด้านอาคารสถานที่ ด้านกีฬา ด้านอุปกรณ์ ฯลฯ และเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จึงจำเป็นต้องมีแนวปฏิบัติ หรือบรรทัดฐานเดียวกัน

สรุปได้ว่า ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม หมายถึง การตระหนักถึงบทบาทในการกิจที่ดำเนินการขององค์การ ซึ่งเป็นลักษณะที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อสังคม ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

### ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ (Organization culture) เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานในภาพรวมขององค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมอัตลักษณ์เฉพาะตัวขององค์การนั้น ๆ โดยได้มีผู้ศึกษาและให้นิยามความหมายที่มีทั้งเหมือนและแตกต่างกันดังนี้

Gordon (1999, p. 342) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การ ว่าเป็นสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวบรวมเอาสมมุติฐาน ความเชื่อและค่านิยมของสมาชิกองค์การที่มีร่วมกันและนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การ

Robbins (2005, p. 525) ได้ให้นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นระบบการทำงานที่ยึดถือร่วมกันของสมาชิก ซึ่งทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่แตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ โดยระบบขององค์การนี้จะเป็ยคุณลักษณะอันสำคัญทางค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ

Schein (2004, p. 18) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ลักษณะการแสดงถึงสภาพความเป็นอยู่ขององค์การในด้านต่าง ๆ เช่นการเรียนรู้ร่วมกัน การแก้ไขปัญหา การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอก และการรวมตัวกันภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งผู้นำองค์การมักจะเป็นผู้กำหนดและรวบรวมเป็นระบบมาตรฐานหรือแบบของพฤติกรรมไว้ โดยพร้อมถ่ายทอดให้แก่บุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อสร้างแนวทางการปฏิบัติงานในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Hoy and Miskel (2008, pp. 214-215) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง ลักษณะของการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม แล้วมีการปรับตัวร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งทำให้ต้องมีการสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัวของกลุ่มเพื่อเป็นแนวทางยึดถือปฏิบัติ โดยวัฒนธรรมจะถูกนิยามในพจน์ของข้อสันนิษฐานร่วม ค่านิยม และ บรรทัดฐานที่กำหนดขึ้น

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2550, หน้า 28) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม แนวคิดและความเชื่อ ที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งมีการกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ โดยมีการนำมาใช้เป็นแนวทางร่วมกันในการกำหนดข้อปฏิบัติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเปรียบได้ดั่ง “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์การ

ศิริพงษ์ เสาภายน (2551, หน้า 71) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึงความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรมและสัญลักษณ์ที่ร่วมกันยึดถือปฏิบัติ โดยมีปรากฏอยู่ภายในองค์การ

กิ่งจันทร์ ศรีบุญยะแก้ว (2554, หน้า 20) กล่าวว่าไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง คติพื้นฐานที่มีแบบแผนทางความคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ที่สมาชิกในกลุ่มหรือสังคมมีร่วมกัน เพื่อใช้เป็น

แนวทางหรือแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตของสมาชิก โดยการถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กรหรือกลุ่ม หรือสังคมนั้น

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 15) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีชีวิตของบุคคลที่อยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งซึ่งมีค่านิยม ความเชื่อ ในทุกสิ่งทุกอย่างที่สมาชิกภายในองค์กรสามารถเข้าใจ ยอมรับและปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันในการทำงาน ซึ่งมีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่งอย่างหลายรูปแบบ เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

วิเชียร วิทยอุดม (2555, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึงการสร้างค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ได้ให้ความสนใจร่วมกันต่อการดำรงอยู่ขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรแบบใด ๆ ที่มีอยู่จะสามารถค้นพบได้โดยการเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับตัวสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษของตัวภายในองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมด ที่สามารถใช้ในการส่งผลพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์สูงสุดต่อตัวองค์กรเป็นอย่างมาก

นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 135) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึงแบบแผนที่มีความเกี่ยวข้องกับความคิด ความเข้าใจ ค่านิยม ความเชื่อและความรู้สึกของสมาชิกภายในองค์กรซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกนั้นประพฤติสืบทอดกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่

จากการศึกษาความหมายของวัฒนธรรมองค์กร สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อและแนวคิดที่สมาชิกภายในองค์กรมีความเข้าใจร่วมกัน โดยสามารถนำไปเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งหวังสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งมีการสืบทอดต่อกันเป็นรุ่น ๆ จนกลายเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่บ่งบอกถึงความเป็นองค์กรนั้น

#### ความสำคัญขององค์กร

วัฒนธรรมเปรียบเสมือนรากฐานที่เป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลหรือองค์กร โดยการก่อวัฒนธรรมอาจมาจากลักษณะวิถีชีวิต ที่ดำรงชีพเป็นแบบแผนและนำไปสู่แนวทางการประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคคลที่อยู่ในองค์กรได้ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติสืบทอดกันมา วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาแนวคิดของ Kluckhohn and Kelly (1995, p 78) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมในองค์กรเป็นแบบแผนหรือแนวทางวิถีการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งชี้นำให้องค์กรมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง ซึ่งมีความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบแผนนี้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ หรือสามารถส่งต่อออกไปในหมู่สมาชิกภายในองค์กรนั้น ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ผ่านที่ผ่านกระบวนการทางสังคม และ

วัฒนธรรมนี้เปรียบได้ว่าเป็นกาวหรือหลักที่สามารถยึดองค์การให้เหนียวแน่นกลมเกลียวไม่แตกสลายลงไป โดยความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์การได้มีหลักฐานการศึกษาวิจัยไว้ 4 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เช่น ในองค์การที่มีลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกด้วยกันในระดับสูง เมื่อวิถีทั่วไปในองค์การได้มีการสร้างแบบแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างกว้างขวาง พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกที่เข้ามาใหม่ในองค์การก็จะเกิดการซึมซับเรียนรู้และแพร่กระจายในเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปนานเข้า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น ๆ ไม่ใช่เพียงใช้ความสามารถที่เป็นอัตลักษณ์ของบุคคลเป็นหลัก แต่เป็นลักษณะการทำงานแบบร่วมมือของบุคคลในองค์การ

2. การดำเนินงานขององค์การที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลักษณะรูปแบบการตัดสินใจต่อการแก้ไขปัญหาหรือการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ในองค์การ โดยที่วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบและเนื้อหาอันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การ เช่น หากองค์การเกิดปัญหาที่เกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของบุคลากร โดยหากจำเป็นต้องจัดการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอย่างเร่งด่วน แต่ปรากฏสถานการณ์ว่า พฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดจากการยอมรับทางอำนาจของผู้นำและไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหาเหล่านั้นด้วยตัวเอง ดังนั้น ถ้าหากผู้นำไม่เป็นผู้ริเริ่มในการแก้ไขปัญหา ก่อนยังคงยึดถือวัฒนธรรมแบบการยอมรับพฤติกรรม ก็จะเป็นอุปสรรคต่อการแสวงหาแนวทางการแก้ไขที่ตนประสบอยู่ ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น เมื่อแบบแผนการประพฤติได้ถูกปิดกั้นในองค์การก็จะเกิดการวางแนวปฏิบัติขึ้นมากันเองแล้วได้วิธีการแบบใด นั่นคือการแก้ไขปัญหาซึ่งเป็นที่ยอมรับได้ในกลุ่ม เนื่องจากวิธีดังกล่าวเป็นความสอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มนั้นมีอยู่ในใจ คือ ความเกรงกลัว และในทางตรงกันข้ามนั้นดังกล่าวจะเป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ยอมรับไม่ได้ เพราะขัดกับวัฒนธรรมของกลุ่มที่มีอยู่ในใจ หรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี้อยู่ คือ ความกล้าหาญ ในการริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปฏิบัติงาน หรือในการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การด้วยกัน วัฒนธรรมองค์การจึงถือได้ว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการศึกษาปัญหาขององค์การทั้งด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการพฤติกรรมและด้านสิ่งแวดล้อมใน องค์การเป็นอย่างมาก

3. วัฒนธรรมองค์การส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับความรู้ด้านวัฒนธรรมที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่อยู่ในภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ ซึ่งเป็นสถานภาพทางจิตของบุคคลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาได้ และถ้าการรับรู้ดังกล่าวได้รับการยืนยันโดยผู้อื่นจากประสบการณ์ตรงของเขาเมื่อพบกับตนเองว่าเป็นเช่นนั้นจริงก็จะทำให้การจูงใจในการกล้าเผชิญกับปัญหาหมดไป กลายเป็นคนที่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

หรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์การสู่การบรรลุผลสำเร็จ การสร้างวัฒนธรรมการที่ยอมตามผู้นำ โดยไม่ยั้งคิของผู้ตามจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สิ้นหวังต่อองค์การในที่สุด

4. วัฒนธรรมขององค์การแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพขององค์การ ดังที่กล่าวแล้วว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคคลในองค์การยอมรับและซึมซับวิถีชีวิตหรือแนวปฏิบัติอย่างเดียวกัน จนเกิดความเป็นหนึ่งเดียวมีเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ ซึ่งมีหน้าที่ช่วยให้ส่งเสริมการทำงานของหมู่คณะนั้นประสบความสำเร็จ สมาชิกในองค์การนั้น ๆ จะเกิดความรักและผูกพันกัน นอกจากนี้ บุคคลในองค์การจะเกิดความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

สมุทพร ชำนาญ (2556, หน้า 357) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นรากฐานที่มีความสำคัญต่อการกำหนดการรับรู้ เจตคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลขององค์การ ในแต่ละองค์การย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักต่อการดำเนินชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือแนวทางที่เป็นระบบสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของเหล่าสมาชิกภายในองค์การ วิธีการดำรงชีวิตทำให้องค์การได้มีเอกลักษณ์ (Identity) ของตนเอง ซึ่งทำให้เห็นถึงความแตกต่าง เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Intact) และแบบแผนการในการใช้ชีวิตเช่นนี้ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ซึ่งกันและกันหรือมีการแพร่กระจายออกไปสู่สมาชิกขององค์การ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ผ่านการให้ความรู้ขัดเกลาทางสังคม (Socialization) วัฒนธรรมจึงเป็นกาวหรือเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยว (Cohesion) องค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว ไม่แตกสลายไป และวัฒนธรรมจะมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ 4 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยกำหนดพฤติกรรมองค์กร
2. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อการดำเนินงานขององค์กร
3. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร
4. วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพขององค์กร

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญในฐานะการเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรจะละเลยไม่ได้ เพราะวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์กร ให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่มีร่วมกัน

#### ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นมาจากแบบแผน ค่านิยม ปรัชญา ที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งได้มีการอธิบายถึงลักษณะไว้เป็นการศึกษาที่หลากหลาย ดังนี้

Cameron and Quinn (1999) ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 4 อย่าง ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Clan culture) เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นเรื่องความสัมพันธ์ โดยมีลักษณะเด่นคือความเป็นครอบครัวใหญ่ ซึ่งสมาชิกภายในองค์กร

มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน และผู้นำองค์กรจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ให้การช่วยเหลือแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เน้นการทำงานเป็นทีม มีการตัดสินใจร่วมกัน มีความจงรักภักดี มีความเชื่อถือ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรได้ โดยองค์กรจะเน้นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ซึ่งในการประสบความสำเร็จจะวัดจากการพัฒนาคน การทำงานเป็นทีมและการเอื้ออาทร

2. วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกและความกล้าในการตัดสินใจ เป็นการบริหารงานมุ่งเน้นให้พนักงานมีความกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีเป้าหมายร่วมกันซึ่งถือว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิกเข้าด้วยกัน

3. วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสำเร็จเป็นหลัก ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ชอบการแข่งขันในการทำงาน โดยลักษณะของผู้นำองค์กร จะเป็นคนมีเหตุผล ปฏิบัติงานเชิงรุก และมีสิ่งที่เชื่อมสัมพันธ์สมาชิกเข้าด้วยกันคือความสำเร็จหรือชัยชนะในการการตลาด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความมุ่งเน้นเรื่องของโครงสร้างองค์กร เน้นเรื่องกฎระเบียบ ลักษณะของผู้นำองค์กรจะเป็นผู้ประสานงาน เน้นการควบคุมกำกับเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรูปแบบการบริหารจะมุ่งเน้นด้านความมั่นคงของพนักงาน เน้นการยอมรับตามคำสั่ง เน้นการปฏิบัติงานที่คาดการณ์ได้ เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น และสิ่งที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกคือนโยบายและกฎระเบียบที่เป็นทางการ

Cooke and Lafferty (1989) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อและความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่ส่งผลกระทบในด้านบวกและด้านลบต่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์กรซึ่งอยู่บนพื้นฐานองค์ความรู้ที่ได้รับการยอมรับในหลายด้าน ทั้งทฤษฎีด้านจิตวิทยา และทฤษฎีด้านการบริหาร ได้แก่ แนวคิดแรกเริ่มที่พัฒนามาจากเรื่องแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life style inventory) ของ Lafferty and Cooke (1989) โดยได้นำมาพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้มีความเที่ยงตรงเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินองค์กร โดยยึดโยงกับพื้นฐานทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของบุคคลของ Maslow และ McClelland ที่จัดแบ่งรูปแบบของทัศนคติและรูปแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นแบบแผนการดำเนินชีวิต 12 รูปแบบ และต่อมา Cooke and Lafferty (2001) ได้ดำเนินการวิจัยพัฒนา และนำเสนอเครื่องมือในการวินิจฉัยวัฒนธรรมองค์กร (Diagnostic tool: Organizational culture inventory: OCI) โดยแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (The constructive culture) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive Defensive culture) และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-

ก้าวร้าว (Defensive Aggressive culture) ซึ่งเครื่องมือนี้ได้ถูกนำไปใช้เพื่อเป็นกรอบแนวคิดอย่างกว้างขวางในการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการวัดเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การและเป็นประโยชน์ในการนำไปทำการพิสูจน์ในการวัดการจัดการด้านวัฒนธรรมองค์การในแต่ละระดับของกลุ่มวัฒนธรรมองค์การ และแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านความปลอดภัย ความน่าเชื่อถือ การบูรณาการสู่ความสำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการปรับตัว และการสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าในด้านสังคมศาสตร์ ทำให้เข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งในการพิสูจน์มีความสัมพันธ์ในด้านลบของวัฒนธรรมองค์การลักษณะดั้งรับและความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก โดยใช้แบบประเมิน OCI ที่สามารถแบ่งได้เป็น 12 แบบแผนพฤติกรรม และจัดเป็นกลุ่มวัฒนธรรมองค์การ 3 รูปแบบเพื่อเป็นการบูรณาการตัววัดในหลายระดับเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน และสามารถนำไปใช้วัดได้ดี รวมถึงการใช้ภาษาที่คนทั่วไปสามารถนำไปใช้อธิบายและทำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของตนเองได้

Daft (2004, pp. 367-370) แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (adaptation) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งมีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อสนองความต้องการของลูกค้า โดยส่งเสริมค่านิยมองค์การ บรรทัดฐานและความเชื่อ เพื่อสนับสนุนศักยภาพขององค์การ ส่งผลให้องค์การมีความกระตือรือร้นในการสร้างความเปลี่ยนแปลง และมีการให้รางวัลสำหรับนวัตกรรมรวมถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการเสี่ยง
2. วัฒนธรรมแบบพันธมิต (mission culture) เป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่ตระหนักถึงลูกค้าเฉพาะที่อยู่ภายในองค์การ แต่จะไม่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ลักษณะขององค์การแบบนี้คือ มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์การ
3. วัฒนธรรมแบบครอบครัว (clan culture) มุ่งเน้นความเกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ ในแง่ของความรับผิดชอบและความเป็นเจ้าของ โดยสมาชิกในองค์การมีการผูกมัดตนเองไว้กับองค์การระดับสูง ค่านิยมสำคัญคือ ความเอาใจใส่สมาชิกขององค์การ ส่งผลให้สมาชิกมีทุกอย่างที่ต้องการ ตราบเท่าที่สมาชิกยังมีผลผลิตให้กับองค์การ
4. วัฒนธรรมแบบราชการ (bureaucratic culture) มุ่งเน้นการดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ ซึ่งมีการสนับสนุนวิธีการในการทำธุรกิจ มีการสร้างสัญลักษณ์ วัจนบุรุษ พิธีการ ที่สนับสนุนความร่วมมือและประเพณี รวมทั้งมีการจัดทำนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ ผู้ที่อยู่ในองค์การลักษณะนี้มักจะอยู่ในระดับล่าง แต่มีความเป็นเสถียรภาพ มีระเบียบปฏิบัติและมีความร่วมมือสูงในหมู่สมาชิก

สรุปได้ว่า ประเภทของวัฒนธรรมองค์การนั้นมีหลากหลายประเภท ซึ่งแต่ละประเภทจะมีความแตกต่างกันออกไปตามบริบทหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง โดยองค์การต้องเลือกปรับใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับพื้นฐาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นการวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์การในด้านพฤติกรรม การแสดงออก และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Denison (2002, pp. 8-11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การว่า ในการตรวจสอบหรือวัดเกณฑ์วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยมีผลกระทบต่อการทำงาน สามารถแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ที่มีความยืดหยุ่นและความมั่นคงเป็นเกณฑ์กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งมั่นภายในและภายนอกองค์การ ประกอบไปด้วย

1. การมีส่วนร่วมภายในองค์การ (involvement) โดยสมาชิกในองค์การจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วม รู้สึกว่าเป็นตนเองร่วมเป็นเจ้าขององค์การ เนื่องจากได้รับโอกาสให้ร่วมในตัดสินใจต่อการบริหารงานอย่างเต็มที่ (empowerment) และมีลักษณะการทำงานที่มุ่งมั่นระบบภายในทีมงาน ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

2. ความสอดคล้องกัน (consistency) ของสมาชิกในองค์การในการทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้นั้น พนักงานจะต้องสามารถความยอมรับค่านิยมที่มีร่วมกันได้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความรู้สึกกลมเกลียวสามัคคีกัน มีการคาดหวังในสิ่งเดียวกัน จึงทำให้เกิดการตกลงเห็นพ้องต้องกันส่งผลให้สามารถหาข้อสรุปในประเด็นที่วิพากษ์วิจารณ์ร่วมกันได้ และเป็นการทำให้ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานและงานนั้น ๆ มาปรับบูรณาการเปลี่ยนแปลงร่วมกันจนงานสำเร็จ

3. ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) เป็นความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมในองค์การ เพื่อนำไปสู่การปรับตัวที่ดีขึ้นโดยมีกระบวนการสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงจากการวางแผนและสามารถทำนายแนวโน้มในอนาคตได้ ซึ่งให้ความสำคัญมุ่งเน้นไปที่พนักงานและมีการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องออกแบบแนวทางสะสมความรู้และแผนพัฒนาความสามารถให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้รับและแปลความหมายจากสัญญาณที่ส่งมาจากสภาพแวดล้อมได้ เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น

4. การมุ่งเน้นพันธกิจ (mission) ทุกองค์การจะมีการตั้งพันธกิจ เพื่อให้ทุกคนในองค์การได้รับรู้ในพันธกิจนั้นและสามารถเข้าใจถึงเป้าหมายหรือทิศทางของกลยุทธ์ที่องค์การกำหนดไว้ในพันธกิจนั้น เมื่อทุกคนสามารถปฏิบัติตามกลยุทธ์ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ ในการทำงานก็จะมีคุณภาพและประสิทธิภาพด้วย

Greenberg and Baron (1993, p. 471) ได้ให้แนวทางเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การเป็นนวัตกรรม คือกระบวนการแสดงความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์การ โดยก่อให้เกิดแนวคิดหรือแนวทางพัฒนาใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงาน
2. วัฒนธรรมองค์การมีเสถียรภาพ คือทิศทางในการทำงานขององค์การมีความเที่ยงตรงมั่นคง มีการเปลี่ยนแปลงน้อย เป็นเหตุให้สามารถทำนายได้การทำงานขององค์การในอนาคตได้ รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำหนดด้วยกฎเกณฑ์ ระเบียบ แบบแผน ในการปฏิบัติงานที่มีความแน่นอน
3. วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำคัญของลำดับคนในองค์การ คือภายในองค์การจะมีนโยบายที่ให้ความเชื่อมั่นในคุณธรรม ให้การสนับสนุนส่งเสริมพนักงานในองค์การและมีการเคารพในสิทธิของความเป็นมนุษย์เป็นสำคัญ
4. วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำคัญไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน คือการปฏิบัติงานขององค์การ จะมีการกำหนดเป้าหมายงานไว้อย่างชัดเจน โดยมุ่งหวังความบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้
5. วัฒนธรรมองค์การมีแบบแผนการทำงานแบบไม่เคร่งครัด คือบรรยากาศในการทำงานมีลักษณะของความเป็นกันเอง มีการผ่อนคลาย มีความยืดหยุ่น เพื่อลดความกดดันระหว่างการทำงาน
6. วัฒนธรรมองค์การให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงาน คือมีการวิเคราะห์ ตรวจสอบระบบงาน เพื่อให้ขั้นตอนการทำงานเป็นไปด้วยความถูกต้องแม่นยำ
7. วัฒนธรรมองค์การสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม คือสมาชิกในทุกระดับขององค์การมีความสามัคคีร่วมมือปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานในรูปแบบของทีมมากกว่าการทำงานแบบมุ่งเฉพาะบุคคล

Robbins (2005, pp. 525) ได้ให้แนวทางลักษณะของวัฒนธรรมองค์การว่า เพื่อให้สมาชิกได้แสดงความเห็นและสามารถสรุปลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ 10 ประการ คือ

1. การริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบและความเป็นอิสระภายในบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะที่พึงมี

2. ความอดทนต่อความเสี่ยง ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นในลักษณะให้ก้าวร้าว
3. การกำหนดทิศทาง ได้แก่ ระดับที่องค์กรมีการกำหนดพันธกิจ ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์และความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
4. การประสานกันหรือร่วมมือกัน ได้แก่ ระดับที่สมาชิกในทุกบทบาทหน้าที่ในองค์กร ได้รับแรงกระตุ้น ให้แสดงพฤติกรรมประสานและร่วมมือกันในงาน
5. สนับสนุนทางการจัดการ ได้แก่ ระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้จัดเตรียมความพร้อมหรือ สนับสนุนให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การควบคุม ได้แก่ ระดับของความเข้มแข็งในกฎระเบียบและความสามารถในการ ควบคุมบังคับบัญชา ซึ่งนำมาใช้ในการดูแล กำกับและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน
7. เอกลักษณะ ได้แก่ ระดับของรูปแบบที่กำหนดไว้อย่างเด่นชัด เพื่อสร้างเอกลักษณ์ให้แก่ องค์กรที่เป็นส่วนรวม มากกว่าส่วนของกลุ่มหรือบุคคล
8. ระบบให้รางวัล ได้แก่ ระดับของการสร้างขวัญกำลังใจในรูปแบบรางวัล เช่น การขึ้น เงินเดือน และการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น โดยประเมินจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง ได้แก่ ระดับการอดทนของพนักงานที่ได้รับการกระตุ้น จากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้งและได้รับการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง
10. แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ถูก กำหนดด้วยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ

Harrison (1981, p. 16) ได้อธิบายลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่า คุณลักษณะวัฒนธรรม องค์กรมี 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ (power orientation culture) เป็นองค์กรที่ผู้นำมีบทบาท สำคัญ และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความยอมรับ เชื่อฟัง โดยที่ผู้นำคือศูนย์กลางที่มีอำนาจตัดสินใจ ด้วยตัวเอง และสามารถควบคุมได้ทั้งองค์กร ซึ่งภายในองค์กรต้องอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและ กัน มีการเห็นใจกัน มีการสื่อสารที่ลักษณะความเป็นส่วนตัวสูง และสามารถตอบสนองกลับได้ อย่างรวดเร็ว มีการต่อสู้ชิงดีชิงเด่นภายในองค์กรเพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัว
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท (role orientation culture) เป็นองค์กรที่สมาชิกแต่ละคน ให้ความสำคัญในตำแหน่งงาน โดยมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน แต่ละคนจะมีความขยันมุ่งมั่นที่จะ ทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ตัวเองตั้งเป้าหมายไว้ ส่วนใหญ่จะมีลักษณะของระบบราชการ ซึ่งยึดแนวทางจากหลักเหตุผล กฎเกณฑ์ กระบวนการ ให้ความสำคัญต่อลำดับขั้นของอำนาจ มีการ ตระหนักและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงช้าและให้คุณค่ากับความมั่นคง และความน่าเชื่อถือมาก เท่ากับความสามารถของบุคคล

3. วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน (task orientation culture) เป็นองค์การที่มีลักษณะมุ่งเน้นที่เป้าหมายและความสำเร็จของงาน โดยที่กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การสามารถให้ผลตอบแทนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การได้ โดยมีความร่วมมือประสานงานกันและมีการเพิ่มทักษะความสามารถให้เหมาะสมสอดคล้องกับการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและยืดหยุ่น

4. วัฒนธรรมแบบมุ่งคน (people orientation culture) เป็นองค์การที่มีลักษณะของความผูกพันระหว่างบุคคล มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นการให้บริการตามความปรารถนาในการทำงานของสมาชิกในองค์การเป็นหลัก บุคลากรแต่ละคนจะมีความเป็นตัวของตัวเอง มีการแบ่งอำนาจลำดับชั้นภายในองค์การ มีการมอบหมายอำนาจภายใน ให้ความสำคัญในการพิจารณาที่ตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาความสามารถในการทำงาน ส่วนใหญ่แล้วลักษณะการทำงานแบบนี้ จะนิยมใช้วิธีการลงมติเพื่อเป็นเอกฉันท์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ Cooke and Lafferty (1989) ไปใช้ในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดในการจัดกลุ่มวัฒนธรรมองค์การ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ 2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา 3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ดังนี้

#### 1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (The constructive culture)

เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคล เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความปรารถนาของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จและความต้องการไมตรีสัมพันธ์

วิจารณ์ พาณิช (2550, หน้า 73) กล่าวว่าองค์การที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมในการปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนให้สมาชิกในองค์การมีความสัมพันธ์อันดีและมีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการทำงานมีลักษณะนี้จะส่งผลให้สมาชิกภายในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงานและมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จและความต้องการไมตรีสัมพันธ์

มุกดา คำอานา (2557, หน้า 35) กล่าวว่า วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ คือการที่สมาชิกในองค์การให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งความพอใจของบุคลากรในองค์การ โดยคำนึงถึงความสำเร็จการมีไมตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ สนับสนุนซึ่งกันและกันมีความรักกัน ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จกับการทำงาน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานที่เกิดความสมดุลระหว่างคนกับงานอย่างเหมาะสม มุ่งส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างซึ่งกันและกันของบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทำให้เกิดประสิทธิผลและคุณภาพในการทำงาน โดยมีความมุ่งหวังระหว่างการบริหารดูแลเป้าหมายขององค์การควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยสามารถแบ่งมิติวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ได้ 4 ลักษณะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คือ สมาชิกจะได้รับการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานของความยอดเยี่ยม กำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุอย่างท้าทายและเป็นไปได้ ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย
2. การมุ่งพัฒนาบุคลากร (Self-actualizing) คือ ลักษณะที่องค์การให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ ใส่ใจกับผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล สมาชิกได้มีการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ๆ
3. การมุ่งให้ความสำคัญของบุคลากร (Humanistic encouraging) คือ มุ่งการมีส่วนร่วมกันในการทำงาน โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางและจะมีการสนับสนุนให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. การมุ่งผูกพันฉันพี่น้อง (Affiliative) คือ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล โดยมีลักษณะของความเป็นมิตรกันในการทำงาน

## 2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/ Defensive culture)

เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมในการทำงานของระดับบุคคล โดยให้ความสำคัญต่อความต้องการที่มั่นคงของพนักงาน ซึ่งผู้นำมีแนวคิดมุ่งเน้นไปที่ตัวบุคคล เน้นการเกิดพฤติกรรมคล้อยตาม ตามความคิดของผู้นำหรือผู้บริหาร มีการยึดถือกฎระเบียบแบบแผนเป็นแม่แบบ การทำงานต้องฟังพาดำเนินการเป็นหลัก มีการหลีกเลี่ยงภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ให้การยอมรับการมอบหมายงาน สมาชิกมุ่งเน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตัวเองและตั้งรับ เพื่อเป็นแนวทางที่ทำให้รู้สึกมั่นคงปลอดภัย

สุทธนา สุนทรสถิตย์ (2556, หน้า 282) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญมุ่งเน้นต่อความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน โดยผู้นำมีแนวคิดที่จะมุ่งเน้นบุคคล เน้นการปฏิบัติตามความคิดเห็นของผู้นำ มีการยึดถือให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผน ในการทำงานต้องฟังพาดำเนินการเป็นหลัก และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบภายหลัง สามารถยอมรับการมอบหมายงานจากผู้นำ มุ่งเน้นถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในลักษณะการปกป้องตนเองและการตั้งรับ เพราะเป็นแนวทางที่ลดความเสี่ยง และสร้างความมั่นคงปลอดภัย และส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน

มุกดา คำอานา (2557, หน้า 39) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา คือ แรวกคิดที่สมาชิกเชื่อว่าการเป็นสร้างสัมพันธ์กับคนอื่นในการทำงาน ไม่ควรรุกรานหรือวัฒนธรรม ที่เน้นความปลอดภัยไม่ทำร้ายผู้อื่นก่อน

สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานที่ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับบุคคลมากเกินไป จนขาดความใส่ใจในการกิจขององค์การ โดยบุคลากรมี การกระบวนการทำงานด้วยการตัดสินใจของผู้บริหารแบบระมัดระวัง มีความระหวั่นในการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด เพื่อความปลอดภัยของตน โดยสามารถแบ่งมิติ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ได้ 4 ลักษณะ คือ

1. การมุ่งยอมทำตาม (Approval) คือ คนในองค์การพยายามไม่ขัดแย้ง จะต้องยอมทำ ตามหรือเห็นด้วย ทำให้ไม่มีการแสดงความคิดสร้างสรรค์และแสดงออกซึ่งความเห็นต่าง ๆ
2. การมุ่งยึดถือแบบแผน (Conventional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดง ออกแบบอนุรักษ์นิยม เน้นการแก้ปัญหาแบบเดิม ยึดกฎระเบียบธรรมเนียมปฏิบัติต่าง ๆ แบบ ราชการ อาจทำให้ขาดนวัตกรรมและการปรับตัว
3. การพึ่งพิง (Dependent) คือ ลักษณะองค์การเน้นการควบคุมตามสายงาน สมาชิก เป็นผู้ตามที่ดี ทำตามที่สูงบังคับบัญชาบอกเท่านั้น การตัดสินใจต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
4. การหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ ลักษณะองค์การที่ไม่มุ่งเน้นการให้รางวัลหลังประสบ ผลสำเร็จ แต่จะให้ความสำคัญในการลงโทษเมื่อเกิดการกระทำผิด ทำให้สมาชิกปิดความ รับผิดชอบและโยนความผิดให้ผู้อื่น เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบสิ่งที่เกิดขึ้น ทำให้ขาดความ ผูกพันภายในองค์การ

### 3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles)

เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้นำเน้นงาน และเน้น ความต้องการความมั่นคงของบุคลากร โดยมีลักษณะการทำงานที่มุ่งเน้นอำนาจหน้าที่

สุทธนา สุนทรสถิตย์ (2556, หน้า 208) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมในการแสดงออกของลักษณะมุ่งเน้นที่ผลงาน และเน้นความ มั่นคงของพนักงาน ในการทำงานมีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นด้วยอำนาจบารมี เป็นสาเหตุของความ คิดเห็นที่ขัดแย้งกันและภาวะต่อต้านซึ่งกันและกัน

มุกดา คำอานา (2557, หน้า 40) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว คือ วัฒนธรรมซึ่งสมาชิกคาดหวังที่จะเน้นงานและเน้นความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากร ยึดมั่นใน ระบบรักษาความมีคุณค่าขององค์การจากการวัดผลสำเร็จในการทำงาน

สรุป ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่องานเหนือเหตุผลใด ๆ ซึ่งบุคลากรต่างฝ่ายต่างแข่งขันปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสนองความต้องการของตนเองโดยไม่คำนึงผลเสียต่อคนอื่น แม้จะทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน แต่ก็นำไปสู่ความเครียด เกิดปัญหาความขัดแย้งมากกว่าความร่วมมือ โดยสามารถแบ่งมิติของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ได้ 4 ลักษณะ คือ

1. มุ่งการคัดค้าน (Oppositional) เป็นการเผชิญหน้า การให้ความเห็นคัดค้าน ปฏิเสธโต้แย้งความคิดคนอื่น และการคัดค้านที่มากเกินไป จะนำไปสู่ความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น
2. การมุ่งอำนาจ (Power) มาจากโครงสร้างอำนาจของสมาชิกที่มีตำแหน่งโดยสมาชิกยึดมั่นและปฏิบัติตาม องค์การที่มุ่งอำนาจจะมีการปิดข่าวสาร
3. การมุ่งการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมที่มุ่งผลการปฏิบัติงานอย่างสูง สมาชิกในองค์การมีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ทำงานบนพื้นฐานการ “แพ้-ชนะ” มีความคาดหวังที่จะเอาชนะเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับ
4. การมุ่งความถูกต้องสมบูรณ์แบบ (Perfectionist) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานที่มีความพิถีพิถัน ใส่ใจรายละเอียดถี่ถ้วน มีแนวคิดในการหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาด ทำให้เป็นการทำงานหนักขึ้น และใช้ระยะเวลานานในการบรรลุเป้าหมาย

### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจ” โดยสามารถสรุปได้ดังนี้ Harriman (1947, p. 226) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่มียุทธพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้นนอกจากจะช่วยกระตุ้นทำให้มนุษย์เคลื่อนไหวและทำกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว ยังเป็นสิ่งชักนำให้มนุษย์ปฏิบัติกิจกรรมทุกรูปแบบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

Good (1973, p. 375) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการเร้าและสนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมได้อย่างมีระบบ

Hoy and Miskel (2008) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นแรง (Forces) แรงขับ (Drives) ความต้องการ (Needs) ความเครียด (Tension states) หรือกลวิธีอื่นใด (Mechanisms) ที่ทำให้เกิด การกระทำด้วยความเต็มใจและกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

Vroom (1995, p. 7) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ว่าเป็นกระบวนการในการควบคุม หรือกำหนด ทางเลือกด้วยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด โดยไม่เปิดโอกาสให้มีทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อหิวต้องรับประทานอาหาร เพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย ซึ่งไม่สามารถมีโอกาสรอหรือทางเลือกอื่นได้

กิตติมา กวยาวงศ์ (2547, หน้า 29) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นการสร้างภาวะกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ทั้งด้านพฤติกรรมทางสังคมและด้าน พฤติกรรมการทำงาน ซึ่งการทำงานในองค์กร ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีหน้าที่หลักในการสร้างแรงจูงใจต่อ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งให้งานประสบความสำเร็จ โดยมีแนวคิดว่าการที่มนุษย์จะมุ่งมั่นทำงานได้เต็ม ความสามารถหรือไม่นั้น จะขึ้นอยู่กับความเต็มใจ และความกระตือรือร้นต่อการทำงาน ส่วนการจูงใจเป็นลักษณะของการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลนั้น ๆ

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 259) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ได้รับการ กระตุ้นให้ตอบสนองอย่างมีทิศทางและส่งผลให้การดำเนินสิ่งใด ๆ ทางพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย ตามที่ต้องการได้สำเร็จ แรงจูงใจอาจจะ เกิดขึ้นจากการกระตุ้นสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของมนุษย์ ซึ่ง ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ ละในการเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น ซึ่งได้แก่ แรงกระตุ้น หรือความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เพื่อบุคคลสามารถตอบสนองไปสู่ จุดหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลงและ เปลี่ยน เป้าหมายในการแสดง พฤติกรรมต่อไป

ภารดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 113) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือลักษณะที่กระตุ้นให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนปรารถนา โดยเป็นการตอบสนองความต้องการให้ไปสู่ จุดมุ่งหมายที่กำหนด ถ้าพิจารณาในมุมมองของการทำงานแล้ว สามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ลักษณะของการทำให้มนุษย์ปรารถนาจะทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเป้าประสงค์ ชัดเจน มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะและความเข้าใจ ในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

จรรยา นิลทรัพย์ (2553, หน้า 194) ให้ความหมายว่า เป็นความยินดีและเต็มใจของบุคคลที่ จะทุ่มเท หรือพยายามให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาใน รูปแบบของพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่ชัดเจนและไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของตนเอง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ การตอบสนองความหวัง ความต้องการและเป้าหมายในชีวิต ที่ เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล โดยแสดงออกมาเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดัน เพื่อกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สามารถสำเร็จได้

### ความสำคัญของแรงจูงใจ

การปฏิบัติงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรในองค์กรต้องมีการตื่นตัวและมีความคาดหวัง โดยแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างยิ่ง เพราะสามารถผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทางเดียวกัน จึงทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจไว้มากมาย โดยยกตัวอย่างดังนี้

Murray (1961, p. 91) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า การปรารถนาความสำเร็จนั้นเป็นสิ่งที่มิได้อยู่ภายในตัวมนุษย์ทุกคน ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นทางจิตของมนุษย์ โดยหวังว่าจะเอาชนะอุปสรรคและมุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จ โดยมีลักษณะหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1982, p. 80) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า ในการปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ มักจะมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไปในทิศทางต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน โดยสิ่งที่เป็นตัวกำหนดหลัก ซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะทำงาน คือการเกิดแรงจูงใจภายในบุคคล ซึ่งบุคคลได้รับการจูงใจ จะมีทิศทางในการทำงานที่แน่นอน โดยผลจากการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเมื่อได้รับแรงจูงใจ

Lindgrand (1976, pp. 31-32) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในระดับสูง จะต้องเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งมั่นแข่งขัน และมีความพยายาม ที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ประกอบด้วย

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล โดย พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้เป็นผู้ที่มีขยันขันแข็ง กระตือรือร้นปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไป

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล โดยความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น สามารถอดทน ปรับใช้วิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้ง หรือละความพยายามง่ายๆ แม้จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิด หาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล โดยการเปลี่ยนแปลง (Variability) เป็นรูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงาน ในบางครั้งอาจก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า โดยนักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการ

เปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล จึงแสดงให้เห็นว่าบุคคลเกิดภาวะมุ่งแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และบุคคลที่มีแรงจูงใจต่อการทำงานสูง มีความมุ่งมั่น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งมั่นไว้ หากไม่สามารถทำให้สำเร็จบุคคลนั้นจะพยายามหาข้อผิดพลาดและพยายามหาทางแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน และทำให้ค้นพบแนวทางที่มีความเหมาะสมต่อตนเอง ซึ่งอาจจะแตกต่างไปจากแนวทางเดิม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยสร้างเสริมคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งบุคคลที่ได้รับแรงจูงใจในการทำงาน จะมีพฤติกรรมมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า โดยเปรียบได้ว่าบุคคลนั้น เป็นผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ซึ่งมีการแสดงออกของความรักชอบต่อภาระงาน มีความมั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะที่กล่าวมา แสดงให้เห็นถึงการเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ ส่วนใหญ่แล้วจะไม่มีเวลาเหลือเฟือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

อารีรัตน์ หิรัญโต (2532, หน้า 34) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือเป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางแห่งการนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องจัดการทำให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ

ภารดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 113) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ซึ่งอาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ 2) การกำหนดแนวทางพฤติกรรม ซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายประสงค์ คือสำเร็จและความต้องการ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หากผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจโดยตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การ ก็จะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้

จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการตอบสนองความหวัง ความต้องการและเป้าหมายในชีวิตของบุคคล โดยการสนับสนุน ส่งเสริมจากองค์การในลักษณะแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดัน เพื่อให้บุคคลกระทำความใดสิ่งหนึ่งให้สามารถสำเร็จได้

#### **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Alderfer**

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Alderfer (1972, pp. 507-532) ได้เสนอทฤษฎี ERG (Alderfer's existence-relatedness growth theory E.R.G. Theory) โดยอาศัยพื้นฐานแนวคิดมาจากทฤษฎีของ Maslow แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง

หรือความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดยจากการศึกษาได้สรุปความต้องการของมนุษย์เพียง 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) คือ ความต้องการทางด้านร่างกายความปลอดภัยและความปรารถนาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตโดยให้ความสำคัญกับร่างกาย ซึ่งจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลากำหนดและมีความสม่ำเสมอ ถ้าหากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน เป็นต้น แต่สำหรับองค์กรนั้น ความต้องการประเภทนี้ คือ ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างที่สมเหตุสมผล ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจูงใจทั้งสิ้น เปรียบเทียบได้กับความต้องการ ความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

สอดคล้องกับการศึกษาของพนิดา จิระสถิตย์ถาวร (2550, หน้า 7) ที่ได้กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงเป็นความรู้สึกต่อการงานที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีรายได้ที่ดี และมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ

สอดคล้องกับการศึกษาของวินัย เกื้อกูล (2552, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปแบบการเอาใจใส่ต่องาน ขยัน เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความสามัคคี ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น สนุกใจที่ได้ทำงาน และสามารถอยู่กับเพื่อนร่วมงานได้

สอดคล้องกับการศึกษาของกันธอร กลุบุตรดี (2553, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน และฐานะทางเศรษฐกิจ

สอดคล้องกับการศึกษาของภักดี ปัญญาพิชน (2556, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลต้องการให้ตนปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ และทราบใดที่ยังไม่รู้ถึงความปลอดภัยหรือมั่นคง ความต้องการอื่น ๆ ก็ยังไม่มี เมื่อบุคคลได้รับสนองความต้องการด้านความปลอดภัยมั่นคงแล้ว บุคคลจะผูกพันในสังคมมากขึ้น

สรุปได้ว่า ความต้องการในการดำรงชีวิต หมายถึง การตอบสนองในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตประจำวันของบุคลากร ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยองค์การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

2. ความต้องการสัมพันธภาพ (Relatedness) คือ ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันหรือการยอมรับจากสมาชิก โดยความสัมพันธ์เหล่านี้คือ ความต้องการที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความมุ่งหวังของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีตำแหน่งฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพจากผู้อื่น ล้วนจัดอยู่ในความต้องการในสายสัมพันธ์ทางสังคม ถ้าเทียบกับความต้องการที่ Maslow กำหนดไว้ สามารถเปรียบได้กับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

สอดคล้องกับการศึกษาของธมฉวรรณ นาวาเจริญ (2556, หน้า 25) ได้สรุปว่า ความต้องการสัมพันธภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ตรงตามความต้องการทางสังคม

สอดคล้องกับการศึกษาของธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 248) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ จะมึลักษณะสำคัญคือ เมื่อทำสิ่งใด ๆ จะมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจต่อสมาชิกสูง ไม่มีความกล้าแสดงออก กำหนดทิศทางและตั้งเป้าหมายในระดับต่ำ และหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง มักจะคล้อยตามผู้อื่น จากผลการวิจัยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธส่วนใหญ่แล้ว จะเป็นผู้ที่มีความโอปอ้อมอารี เป็นที่รักของกลุ่มเพื่อน รู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ปรากฏว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธส่วนใหญ่จะมีครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศภายในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความสามัคคี

สอดคล้องกับการศึกษาของภักศิ ปัญญาพิชน (2556, หน้า 25) ได้กล่าวว่า สัมพันธภาพในหน่วยงาน คือ การปฏิบัติงานโดยให้ความเป็นกันเอง เอาใจใส่ ช่วยเหลือ เสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการติดต่อระหว่างบุคคล มีความเสมอต้นเสมอปลาย รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความต้องการสัมพันธภาพ หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน หรือกับผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ ทุกคนได้รับโอกาสให้

แสดงทัศนคติหรือความคิดเห็น ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาของบุคคล เป็นการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ ตำแหน่งหน้าที่ การเติบโตก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความต้องการเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ขยายอำนาจ สำหรับในองค์การคือ ความต้องการที่จะได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อตอบสนองความต้องการในการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

สอดคล้องกับการศึกษาของธมลอรรถ นาวาเจริญ (2556, หน้า 25) ได้สรุปว่าความต้องการความเจริญเติบโต หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญเติบโต ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง

สอดคล้องกับการศึกษาของลัดดา พันชนัง (2559, หน้า 21) ได้สรุปว่า ความก้าวหน้าหรือโอกาสที่จะเติบโตในตำแหน่ง หมายถึง การประสบความสำเร็จตามที่ได้อ้างอิงเป้าหมายหรือมุ่งหวัง โดยมีลักษณะเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่ม มีความรู้ มีความสามารถและนำมาพัฒนาศักยภาพของตนได้ โดยมีความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย จะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา เช่นการเข้ารับการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสามารถใช้ความรู้หรือทักษะที่มีอยู่ในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตน และในหน้าที่การงาน จะมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือการได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยมีโอกาสได้แสดงความสามารถที่มีเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้ได้รับความก้าวหน้า หรือการได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งการปฏิบัติงานหรือการได้รับการปรับเงินเดือนค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1972) ได้สร้างข้อสรุป ของการเกิดแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วยกลไกที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการนั้น ๆ จะยังคงมีอยู่สูง เช่น พนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็ยังคงมีอยู่สูง เป็นต้น

2) ขนาดของความต้องการ (Desire strength) หากประเภทความต้องการอยู่ในระดับต่ำ เช่น ความต้องการอยู่รอด หากได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูง

เกิดอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามีความสำคัญมากขึ้น

3) ความวิตกกังวลเมื่อไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) คือ ความต้องการระดับใดระดับหนึ่งยังไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองน้อย บุคคลจะเกิดความสับสน อาจกลับไปเพิ่มความสนใจในระดับที่ต่ำกว่า

จากแนวคิดของ Alderfer (1972) สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจและเต็มความสามารถนั้น อาจเป็นผลมาจากการได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการการปฏิบัติงานของครูอาจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเช่นกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer มาเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

### ความหมายของคุณลักษณะงาน

จากการศึกษาเรื่องคุณลักษณะงาน พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงานไว้มากมายดังนี้

Hackman and Oldham (1980) กล่าวถึงความหมายของคุณลักษณะงานว่า หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความหลากหลาย เป็นงานที่มีคุณค่า มีความหมาย มีอิสระในการปฏิบัติงาน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

Schermerhorn (1996) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์งานโดยฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนดให้บุคลากร รวมถึงมีกรอบรายละเอียดของงาน เนื้อหาของงานและการกำหนดส่วนสนับสนุนของงาน

Greenberg and Baron (2000, pp. 154-156) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน เป็นรูปแบบวิธีที่สามารถเพิ่มคุณค่าของงานได้ ซึ่งมีมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) การมีอิสระในการทำงาน และ 5) ผลย้อนกลับของงาน ซึ่งมีมิติเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยา อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล เช่น ความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความพึงพอใจ

Debra and Quick (2003, p. 422) กล่าวว่าคุณลักษณะงาน เป็นทิศทางกำหนดการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างคนกับงานด้วยรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักของงานกับลำดับขั้นทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญภายในตัวบุคคล

Ravasi and Schultz (2006, p. 243) กล่าวว่าทฤษฎีคุณลักษณะงานเป็นทฤษฎีของแรงจูงใจ ซึ่งแสดงคุณลักษณะงานที่เฉพาะเจาะจงซึ่งนำไปสู่เงื่อนไขทางจิตวิทยา ทำให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานมากขึ้น

นิภา กรุงแก้ว (2548) ให้ความหมายของคุณลักษณะงานว่า หมายถึง กระบวนการทางพฤติกรรม เพื่อเพิ่มพูนความสำคัญของงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รับรู้ถึงคุณค่าของงาน และความรับผิดชอบในผลของงาน โดยบุคคลจะแสดงออกถึงความเต็มใจ และตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานสูงขึ้น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ในงาน และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างเหมาะสม คุณลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพของงาน และคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน

ณัฐชัย อุโหม (2552, หน้า 9) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึงลักษณะการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงานและวิธีในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องทุ่มเทพลังและอำนาจที่อยู่ในตนเองและต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

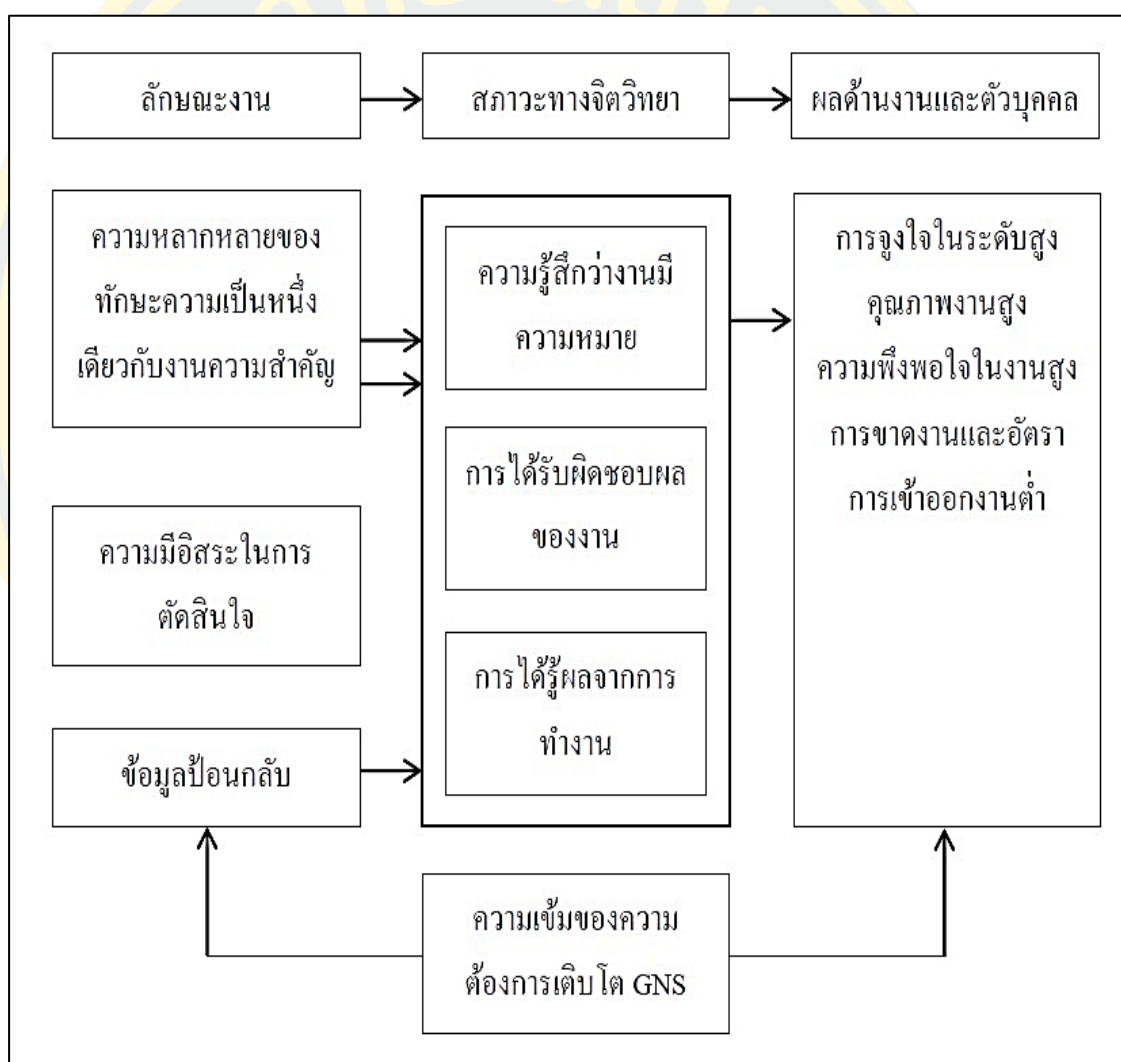
สามารถสรุปความหมายของคุณลักษณะงานได้ว่า หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญ ประโยชน์และแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย โดยบุคลากรได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการมุ่งมั่นทุ่มเททำงาน ตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหาในงาน จนงานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้บุคลากรจะมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่ปฏิบัติมีคุณค่า มีความสำคัญ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ

#### แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ลักษณะงานเป็นตัวแปรที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเป็นอย่างมากในกลุ่มนักวิจัยต่างประเทศ โดยการพิจารณารายละเอียดของงานที่มีกระบวนการการออกแบบงาน (Job design) ด้วยวิธีเพิ่มคุณค่าของงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ

Schermerhorn (1996) กล่าวว่ากระบวนการออกแบบงานในลักษณะเช่นนี้จะเป็นการออกแบบงานที่ยากที่สุด ลักษณะของงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคล ซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลจะมีความพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพที่ดี

ปภาวดี มนตรีวัต (2554) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงานว่า เป็นกระบวนการการเพิ่มคุณค่างานเป็นการออกแบบงานจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งมีการทำให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) ด้วยรูปแบบลักษณะงานที่มีการนำเสนอในปี ค.ศ. 1975 โดยได้พยายามเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง 1) ลักษณะงาน 2) สภาพทางจิตวิทยาของบุคคล 3) ผลของงานและตัวบุคคล และ 4) ความเข้มของความต้องการเติบโตของบุคคล ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตัวแบบลักษณะงาน

จากตัวแบบลักษณะงาน (Hackman and Oldham, 1975) ดังภาพ สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะงานมี 5 ประการได้แก่ 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) การเป็นหนึ่งเดียวกับงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการตัดสินใจ และ 5) ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้เกิดสภาวะทางจิตวิทยาของบุคคล โดยทุกคนจะรู้สึกว่าการงานนั้นมีความหมาย รู้สึกว่าตนรับผิดชอบต่อผลของงาน รวมทั้งมีส่วนได้ส่วนเสียจากผลที่เกิดขึ้นของงานที่ทำ ซึ่งสภาวะทางจิตวิทยาเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจระดับสูง ผู้สร้างผลงานที่มีคุณภาพมีความพึงพอใจในงานสูง และมีอัตราการขาดงานหรือการเข้าออกงานต่ำ อย่างไรก็ตามผลดังกล่าวจะมากขึ้นขึ้นอยู่กับความเข้มของความต้องการเติบโตของบุคคล โดยถ้าบุคคลมีความต้องการสูงที่จะเจริญเติบโต ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน สภาวะทางจิตวิทยา ผลด้านงานและตัวบุคคลจะเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีความต้องการความเจริญเติบโตในระดับต่ำ

Hackman and Oldham (1980) ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกับคุณลักษณะงาน สภาวะจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอยู่ 3 สภาวะ คือ

1. ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการงานมีความหมาย เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและสำคัญ (Experienced meaningfulness of the work)
2. ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนต่อการเกิดผลลัพธ์ของงาน (Experience responsibility)
3. ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำโดยบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่า ผลในการกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจมากขึ้น (Knowledge of results)

เมื่อใดที่สภาวะด้านจิตวิทยา (Psychological states) 3 ประการนี้เกิดขึ้น จะส่งผลให้เกิดเหตุการณ์ดังนี้

1. แรงจูงใจภายในในการทำงานสูง (High internal work motivation)
2. การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง (High quality work performance)
3. ความพึงพอใจในการทำงานสูง (High satisfaction with the work)
4. การขาดงานและการออกจากงานต่ำลง (Low absenteeism and turnover)

#### องค์ประกอบของคุณลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham

จากรูปแบบลักษณะของงานที่ Hackman and Oldham (1980, pp. 78-80) ได้นำเสนอไว้ เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง 1) ลักษณะงาน 2) สภาวะทางจิตวิทยาของบุคคล 3) ผลของงาน และตัวบุคคล และ 4) ความเข้มของความต้องการเติบโตของบุคคล โดยได้แบ่งคุณลักษณะงาน (Job dimension) ออกเป็น 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

### 1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)

Hackman and Oldham (1980, pp. 78-80) กล่าวว่า ลักษณะงานที่หลากหลายของพนักงานก่อให้เกิดกิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Mowday, Porter and Steers (1982, pp. 28-43) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะงานที่ใช้ความหลากหลายของทักษะเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลาย ๆ ด้าน ซึ่งวัดได้จากการใช้ความรู้ ทักษะ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ

Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2000, pp. 157-159) กล่าวว่า คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน และจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญในงานและความสามารถหลาย ๆ อย่าง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล

สาคร สุขศรีวงศ์ (2552, หน้า 131) กล่าวว่า การเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ทักษะประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากทักษะประเภทเดิมที่ตนใช้อยู่ในตำแหน่งงานนั้น ๆ

สามารถสรุปได้ว่า ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยการคำนึงถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่หลากหลายของแต่ละบุคคลในองค์การ ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรู้สึกท้าทายในการทำงาน รู้สึกมั่นใจในผลงานที่ปฏิบัติ ทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขององค์การอย่างมีคุณภาพ

### 2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity)

Hackman and Oldham (1980, pp. 78-80) กล่าวว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานย่อยต่าง ๆ ทั้งหมดด้วยตนเอง หรือได้ทำเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของงานเพื่อให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทำงาน โดยพนักงานสามารถเห็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานได้

Mowday, Porter and Steers (1982, pp. 28-43) กล่าวว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงขั้นตอนทั้งหมดของงาน รวมทั้งมีความสามารถปรับปรุงแก้ไขประยุกต์แนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งวัดได้จากความสามารถในการบอกลักษณะขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ความสามารถในการทำงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และการมีความสามารถในการปรับแนวทางการปฏิบัติงานแบบเดิมมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับงานใหม่ ๆ

Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2000, pp. 157-159) กล่าวว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน คือ คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้น กระบวนการและบังเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน

สาคร สุขศรีวงศ์ (2552, หน้า 131) กล่าวว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน คือ การที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเดิมอาจทำหน้าที่เพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของงาน ทำหน้าที่เพิ่มเติมโดยรับผิดชอบงานตั้งแต่ต้นจนจบ

สามารถสรุปได้ว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเกิดจากความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบด้วยความพึงพอใจ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้ชำนาญในงานนั้น ๆ

### 3. ความสำคัญของงาน (Task significance)

Hackman and Oldham (1980, pp. 78-80) กล่าวว่า ความสำคัญของงาน คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าผลดีจากงานที่ตนปฏิบัติ ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ ผลงานที่พนักงานทำออกไปนั้นมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อองค์กร รวมถึงบุคคลในสังคม

Mowday, Porter and Steers (1982, pp. 28-43) กล่าวว่า ความสำคัญของงาน คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าการที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในและนอกองค์กร การมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน การมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2000, pp. 157-159) กล่าวว่า ความสำคัญของงาน คือ คุณลักษณะงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้

สาคร สุขศรีวงศ์ (2552, หน้า 131) กล่าวว่า ความสำคัญของงาน คือ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าผลงานของตนมีผลกระทบหรือสำคัญต่อบุคคลอื่นเพียงใด

สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของงาน การรับรู้ถึงความภาคภูมิใจต่อผลงานที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงาน โดยได้รับคำยกย่องหรือชมเชยหลังปฏิบัติงานนั้น ๆ สำเร็จ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดแรงสนับสนุนทางบวกในการทำงานส่งผลให้ผลการทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง

### 4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)

Hackman and Oldham (1980, pp. 78-80) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงานคือการที่พนักงานมีอิสระที่จะตัดสินใจในภาระงาน มีอิสระต่อการจัดการกับงาน เช่นการวางแผน การจัดตาราง และการกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อมุ่งหวังให้งานนั้นสำเร็จ

Mowday, Porter and Steers (1982, pp. 28-43) กล่าวว่า เป็นการมีอิสระในวิธีการและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ วัดได้จากโอกาสในการใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจในงาน ระดับความปลอดภัย จากการควบคุมในการปฏิบัติงาน การกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงาน และการทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติงาน

Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2000, pp. 157-159) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน คือคุณลักษณะงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณ กำหนดตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง

สาคร สุขศรีวงศ์ (2552, หน้า 131) กล่าวว่า อิสระในงานคือการอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดวิธีการทำงาน ช่วงเวลาในการทำงานตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ ที่ได้ด้วยตนเอง

สามารถสรุปได้ว่า ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง รูปแบบการทำงานที่เกิดจากความมั่นใจและการตระหนักรู้ถึงความสามารถของตนเอง ทำให้บุคลากรมีโอกาสใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง

#### 5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Feedback)

Hackman and Oldham (1980, pp. 78-80) กล่าวว่า การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน คืองานที่พนักงานปฏิบัตินั้น สามารถทำให้พนักงานทราบถึงผลที่เกิดจากการทำงานได้โดยตรง และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานที่พนักงานได้รับ

Mowday, Porter and Steers (1982, pp. 28-43) กล่าวว่า การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน คืองานที่ผู้ปฏิบัติสามารถรับรู้ผลงานที่ทำอยู่นั้นประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งวัดได้จากการได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การได้รับทราบถึงข้อมูลของผลการปฏิบัติงานของตนและการได้รับฟังคำติชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2000, pp. 157-159) กล่าวว่า การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน คือ คุณลักษณะงานซึ่งสามารถแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่

สามารถสรุปได้ว่า การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตนว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้เพียงใด สามารถใช้ข้อมูลและคำแนะนำจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

## ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546) ได้นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์การ ว่าเป็นกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการในหน่วยงาน ซึ่งพนักงานใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะสามารถทำงานในหน่วยงานนั้นได้ หรือ หมายถึงพฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ ความคิด ความเชื่อ มีสมมติพื้นฐาน (Basic Assumptions) และหรือ ค่านิยมที่มีอยู่ในจิตใจร่วมกันของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ในองค์การ คนกลุ่มดังกล่าวจะใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมกันเป็นแนวทางในการคิดตัดสินใจและทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งเมื่อพิจารณานิยามความหมายข้างต้นแล้ววัฒนธรรมองค์การ ก็คือค่านิยมความเชื่อ หรือสิ่งที่ถือปฏิบัติสืบต่อกันมาในองค์การนั้น ๆ หากหน่วยงานมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็งและสามารถตอบสนองในเชิงสนับสนุนคนในองค์การการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันหากวัฒนธรรมองค์การอ่อนแอ ก็อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของคนในองค์การลดลงด้วย องค์การจึงควรส่งเสริมหรือกำหนดวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้คนในองค์การมีแนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดียวกัน ก็จะสามารถส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้ด้วย โดยมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

สัญญาณี เสมากักดี (2557, หน้า 76-77) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นการศึกษาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยได้พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะคือ 1) ลักษณะสร้างสรรค์ 2) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ 3) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยทั้ง 3 ลักษณะสามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นองค์การที่ให้ความสำคัญต่อการการทำงาน ที่มุ่งเน้นปรารถนาของบุคลากรในองค์การ รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความเกื้อกูลสามัคคีต่อกัน สามารถพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรประสบผลสำเร็จกับการทำงาน ซึ่งในขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์การจะเกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การ ส่วนด้านลักษณะสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากองค์การให้ความสำคัญกับการทำงานที่มุ่งเน้นต่อความปรารถนาและพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรไมตรีสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีลักษณะของการ

ทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จกับการทำงาน แต่บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรค่อนข้างน้อย ซึ่งการที่อายุงานน้อย ตำแหน่งงานก็จะไม่สูงมาก จึงเกิดความต้องการมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรจึงทุ่มเทและแข่งขันกันทำงาน สร้างผลงานที่ดีกว่า เพื่อให้ตนได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างคนกับงาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรคาดหวังว่าหากทุ่มเท ลงแรงในการทำงานแล้ว จะได้รับการตอบสนองความต้องการที่ตนเองพึงพอใจเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังที่ บุญจิรา ปิ่นทอง (2550) และ Rose, Beh, Uli and Idris (2006) กล่าวว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานและดำรงชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน สามารถตอบสนอง และเอื้อให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของตนได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร เกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กรจนนำมาซึ่งความทุ่มเทในการทำงาน

ธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร (2561, หน้า 116-117) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กร นั้นคือ ค่านิยม รูปแบบ ความเชื่อในคุณค่าต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร จึงส่งผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นก็รวมถึง สภาพแวดล้อมต่างในการทำงานภายในองค์กรด้วย ซึ่งหากองค์กรใดส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจได้ ก็จะสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีในที่ทำงานอีกด้วย

วรารัตนา เอกอจรรย์ยา (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในบริษัท ประกันภัยแห่งหนึ่ง ซึ่งผลพบว่า การรับรู้ในลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวและแบบราชการ โดยผลของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุเมธมา ปารักมาตย์ (2557) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร ในกรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) และองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ

ใน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัด โดยผลจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ มีความ ผสมผสานของวัฒนธรรมใน 3 ลักษณะ คือ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการ ปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาโดยรวมปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพ ชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่งาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ ทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาด้านทักษะความสามารถและด้านสภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม โดยวัฒนธรรมองค์การที่ปรากฏ 3 ลักษณะ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ณัฐธินิชา อรุณเลิศศรีศรี (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับสมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลจากการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความคิดทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การ 3 ลักษณะ คือ ลักษณะ สร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยมีผลอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานมีความสมรรถนะชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับวุฒิการศึกษาและอายุงานแตกต่างกัน โดยมีสมรรถนะชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรสและรายได้แตกต่างกันนั้น มีสมรรถนะชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 4) วัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับ สมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พินิจ หนูเกตุ (2551) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การในเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี ทั้ง 3 แบบไม่มีแบบใดที่เป็นลักษณะเด่น คือ แบบสร้างสรรค์ ลักษณะตั้ง รับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว เพียงแต่ลักษณะของลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีระดับที่สูงกว่า

สองแบบ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะวัฒนธรรมองค์การทั้งสามแบบในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับวัฒนธรรมองค์การได้แก่ มิติมุ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มิติมุ่งการคัดค้าน และมิติมุ่งการแข่งขัน วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการบรรลุผลสำเร็จ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ถึงร้อยละ 68

บุศรา กาปี (2546) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแมคคอมิค จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลวิชาชีพมีลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับมาก ส่วนลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจิตหวัะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยลักษณะสร้างสรรค์มีลักษณะความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด

Bulent Aydin and Adnan Ceylan (2009) ทำการค้นคว้าเกี่ยวกับบทบาทของวัฒนธรรมองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้เขียนกล่าวว่า เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของมนุษย์จะเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในองค์กรหลากหลายองค์กรซึ่งองค์กรเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเป้าหมายขององค์กร คือ การรักษาไว้ซึ่งกิจกรรมของมนุษยชาติ สำหรับงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของพนักงานอุตสาหกรรมซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ

Cooke and Lafferty (1989) พบว่าวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์การที่จัดกลุ่มวัฒนธรรมองค์การ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ 2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา 3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้จึงนำมาเป็นตัวแปรเพื่อศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

#### **การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

Huse and Cumming (1985, pp. 198-199) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาต้องการ หรือการแสดงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

กับประสิทธิผลขององค์กร หรือกล่าวได้อีกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเป็นผลมาจากความสุข (Well being) ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ คือประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย และ Carrell (1992, p. 32) ก็ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์กรทำได้ทั้งในด้านสังคมและด้านรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะเน้นไปที่การสร้างความสะดวก สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะ พยายามสร้างให้พนักงานมีความสนุกกับงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับ McCormick and Ilgen (1980) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งลักษณะงานเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตนผลงานที่ออกมาจึงจะมีคุณภาพ โดยมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

ธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร (2561, หน้า 117) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยผลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับคุณภาพชีวิตการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานไหนอยู่ในระดับสูง ระดับของคุณภาพชีวิตก็จะสูงตามไปด้วย

ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิสาชล ธิรธนากร (2562, หน้า 74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของพนักงานกรมชลประทาน (อ่างเก็บน้ำบางพระ) ชลบุรี ซึ่งผลจากการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของพนักงานกรมชลประทาน (อ่างเก็บน้ำบางพระ) ชลบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นิยม จัปใจสุข (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความสัมพันธ์กันทางบวก

พรรณิย์ เจริญสุข (2555) ศึกษาเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูสังกัดกองการศึกษาเทศบาลนครระยอง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยแรงงูใจ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูสังกัดกองการศึกษาเทศบาลนครระยอง ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานต่อสังคม ด้านการส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามลำดับ 3) แรงงูใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูสังกัด กองการศึกษาเทศบาลนครระยองมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จุนจิตร ธวัชสุริย (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานมีแรงงูใจในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ทั้งหมด 11 ด้าน อยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านกฎระเบียบ นโยบาย ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า 2) พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ทั้งหมด 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ

ยุทธศาสตร์ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพทางสังคม และด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 3) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กาญจน์ภา จวีร์ภักษ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบัน โรคทรวงอก มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันโรคทรวงอก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถแปลผลว่าความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กนกพร กระจำแสง (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม ซึ่งวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าเพื่อทดสอบปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ 3) การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน 4) การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ 5) ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน (กระจำแสง, 2560)

จันทร์ธิดา มากะเต (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแล้วมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยดังกล่าวมาเป็นตัวแปรเพื่อศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

### ความสัมพันธ์ของลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Werther and Davis (1982) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างลักษณะงานที่ดีเพราะเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลในองค์การเกิดความสบายใจ มีความสุขในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทั้งสองสิ่งนี้ ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ และยังเน้นเรื่องการเพิ่มคุณภาพของงาน และเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้วย โดยมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

อุทุมพร พรนฤสุวรรณ (2531) กล่าวว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งองค์การใดที่มีการออกแบบงาน โดยที่มีลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทาย จะช่วยให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล ดังนั้นถ้าบุคคลรับรู้ว่าองค์การมีการออกแบบงานที่น่าสนใจ งานมีความหมาย มีความท้าทายก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดการขาดงานและการลาออกจากงาน และสิ่งที่จะตามมาคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

พรวลัย ชีรพร (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง ผลการพบว่า ระหว่างคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยองพบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง โดยลักษณะของงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยองเป็นอย่างมาก

อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการและลักษณะงานและปัจจัยด้านภาวะแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมและสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพชรฯ ทุงศรีแก้ว (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยด้านลักษณะ

งาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

น้อย ไทยราช (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการศึกษพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากร ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .482, .639, .518, .557 และ .627 ตามลำดับ

เอมอร ผิวเหลือง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผลการศึกษพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้แก่ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผล การปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงาน โดยร่วมกันทำนาย การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 45

Mohammad (2012) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในบริษัทเอกชน ประเทศบังกลาเทศ โดยทำวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามพนักงาน 100 คน ซึ่งผลการศึกษพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สภาพครอบครัว การเดินทาง นโยบายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพการทำงาน ภาระงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

Mpho (2013) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ที่มหาวิทยาลัย A โดยทำวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ใช้แบบสอบถามพนักงาน 160 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน การมีอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมเอื้อต่อ การทำงาน ระบบบริหารจัดการในการปฏิบัติงาน และสุขภาพและความปลอดภัยของสภาพการทำงาน

Barkha (2016) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชน โดยใช้แบบสอบถามพนักงาน 150 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพในการทำงาน ปัจจัยสภาพภูมิอากาศที่สร้างแรงบันดาลใจ ปัจจัยโอกาสในการได้รับการพัฒนาทักษะใหม่และความสามารถในการทำงาน ปัจจัยด้านผลผลิต ปัจจัย

คุณลักษณะในการทำงาน ปัจจัยด้านความรู้สึกรักความสำเร็จ ปัจจัยด้านประชาธิปไตย ในการทำงาน และปัจจัยด้านการปรับปรุงภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยดังกล่าวมาเป็นตัวแปรเพื่อศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด ทฤษฎีและผลของงานวิจัย มาศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยแบ่งเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การจากแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) ซึ่งได้สรุปเกณฑ์ชีวิตวัฒนธรรมองค์การด้วยลักษณะสำคัญ 3 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. (Existence-relatedness-growth theory) ของ Alderfer (1972) ซึ่งได้สรุปเกณฑ์ชีวิตแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 แบบ ได้แก่ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความต้องการด้านสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

3. ปัจจัยคุณลักษณะงานจากแนวคิดทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1980) ที่สังเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน 5 อย่าง คือ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงาน ของ Hackman and Oldham (1980, pp. 78-80) ซึ่งสรุปคุณลักษณะงาน เป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ซึ่งจากการศึกษาความของปัจจัยทั้ง 3 อย่างที่กล่าวมา พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิด ทฤษฎีของของ Huse and Cumming (1985) โดยได้สรุปเกณฑ์ชีวิตการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม โดยปัจจัยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

กรรณทิพย์ คำบรรจง (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยใช้แนวคิดของ Huse and Cummings ซึ่งผลวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านการปฏิบัติงานในสังคม

น้อย ไทยราช (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากร ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .482, .639, .518, .557 และ .627 ตามลำดับ

เอมอร ผิวเหลือง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้แก่ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผล การปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงาน โดยร่วมกันทำนาย การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 45

กิตติยา โนยะราช (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวคิดของ Huse and Cummings ซึ่งผลวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

พรรณิย์ เจริญสุข (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูสังกัดกองการศึกษาเทศบาลนครระยอง พบว่าทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สาลินี ซาดา (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนธนาคารออมสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านบูรณาการทางสังคม

สุนิสา สุขหมั่น (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม

ประกายศรี ศิริคุณ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบ และปัจจัยด้านความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทธิดา สดจิตร (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลกลาง ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลกลางมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัย 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทร์ธรา มากะเต (2559) ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มินตรา แดงสว่าง (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนมสนธิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

สุภักดิ์ วงศ์ภักดี (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งผลวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ปัจจัยด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 5 ปัจจัยเท่ากับ .729 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งผลปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้ร้อยละ 71.30 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต

### งานวิจัยต่างประเทศ

Ali Nasermoaddeli and other (2003) ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในประเทศญี่ปุ่น โดยติดตามและศึกษาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตและสังคม สรุปผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ภาวะการมีสุขภาพกายที่ดีจะลดลง ทั้งในผู้หญิงและผู้ชาย ซึ่งเป็นผลให้เกิดภาวะการเป็นโรคเรื้อรังต่าง ๆ ส่วนผู้ที่ไม่มีเป้าหมายและเข้าใจว่าตนเองต้องการอะไร และมีความรู้ดีกว่าตนเองได้ทำงานที่มีคุณค่า จะสามารถจัดการกับปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้ดี จึงเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าคนอื่น นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการจัดการต่อปัญหาสุขภาพที่ต่างกัน และมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตเช่นกัน โดยจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ภาระงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อสุขภาพกาย ขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสุขภาพกาย

L. Carolyn Pearson and William Moomaw (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอิสระของครูและความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับมอบอำนาจและความเป็นมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ถ้าครูมีอิสระในการจัดหลักสูตรเพิ่มขึ้น ความเครียดในการทำงานจะลดลงแต่มีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยระหว่างภาวะอิสระทางหลักสูตรและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ถ้าภาวะอิสระของครูในเรื่องทั่วไปเพิ่มขึ้นการได้รับมอบอำนาจและความเป็นมืออาชีพจะเพิ่มมากขึ้นด้วย ขณะเดียวกันหากมีความพึงพอใจในงาน การได้รับมอบ อำนาจ และความเป็นมืออาชีพมากขึ้น ความเครียดในการทำงานจะลดลงและความพึงพอใจในงานที่มากขึ้นนั้น สัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพและการได้รับมอบอำนาจในระดับสูง ผลของการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างในภาวะอิสระของครูที่สอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน (ระดับประถม ระดับมัธยม ระดับเตรียมอุดมศึกษา)

Chandranshu (2012) ได้ทำการศึกษารายการประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานภายในองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับกลางจากองค์กรต่าง ๆ จำนวน 100 คน ซึ่งพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการดำรงชีพ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรม การตอบสนองต่อครอบครัว แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน การสนับสนุนจากองค์กร และการได้รับค่าตอบแทน

2. ปัจจัยด้านอนาคตและเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ความยืดหยุ่นในการทำงาน สภาพจิตใจของพนักงานและการให้คำปรึกษา และรางวัลจากการทำงาน

3. ปัจจัยการกำหนดด้วยตนเองและความเป็นระบบ ประกอบด้วย การสื่อสาร การตั้งเป้าหมายองค์กร สภาพบริบทแวดล้อมขององค์กร และสภาพจิตใจของพนักงานและการให้คำปรึกษา

Mohammad (2012) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในบริษัทเอกชน ประเทศบังกลาเทศ โดยใช้แบบสอบถามพนักงาน จำนวน 100 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย พื้นฐานครอบครัว การเดินทาง การกำหนดนโยบายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน หน้าที่ในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

Mpho (2013) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ที่มหาวิทยาลัย A โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงาน จำนวน 160 คน ซึ่งผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีอิสระในการทำงาน การจัดการสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน ระบบบริหารจัดการในการทำงาน และนโยบายสุขภาพและความปลอดภัยของการทำงาน

Barkha (2016) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชน โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงาน จำนวน 150 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพในการทำงาน ปัจจัยสภาพภูมิอากาศที่สร้างแรงบันดาลใจ ปัจจัยโอกาสในการได้รับการพัฒนาทักษะใหม่และความสามารถในการทำงาน ปัจจัยด้านผลผลิต ปัจจัยคุณลักษณะในการทำงาน ปัจจัยด้านความรู้สึกรักความสำเร็จ ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และปัจจัยด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Srivastava and Kanpur (2014) ศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานในส่วนองค์กรประกอบและผลกระทบ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการในองค์กรซึ่งจะทำให้บุคลากรในทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กร

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ซึ่งแบ่งเป็นสองระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ และระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงการศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแสดงผ่านแนวความคิดของผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มของหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลและผู้อำนวยการโรงเรียนโดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

##### กลุ่มที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1-3

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 2,028 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1, 2565, หน้า 4)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียนดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ขนาดโรงเรียน | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|--------------|--------------|--------------------|
| ใหญ่พิเศษ    | 416          | 67                 |
| ใหญ่         | 601          | 97                 |
| กลาง         | 923          | 149                |
| เล็ก         | 88           | 14                 |
| รวม          | 2,028        | 327                |

#### กลุ่มที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้คุณสมบัติตามเกณฑ์ คือ เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้อำนวยการกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารงานบุคคลหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการศึกษามากกว่า 10 ปี ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 ท่าน ดังนี้

1. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 1 ท่าน
2. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 1 ท่าน
3. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 1 ท่าน
4. ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 8 ท่าน ซึ่งมาจากกลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 8 กลุ่ม กลุ่มละ 1 ท่าน ดังนี้

- 4.1 กลุ่มเกาะแก้ว
- 4.2 กลุ่มตากสิน
- 4.3 กลุ่มค่ายพระเจ้าตาก
- 4.4 กลุ่มศรีเมือง
- 4.6 กลุ่มบ้านฉาง
- 4.7 กลุ่มปลวกแดงพัฒนา
- 4.8 กลุ่มนิคมพัฒนา

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้สร้างเครื่องมือเป็น 2 แบบ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม

จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967, p.247) คือ

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

โดยรายละเอียดของแบบสอบถาม 4 ตอน จำนวน 95 ข้อ ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิด Cooke and Lafferty (1989, pp. 448-460) จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

- |                                          |       |
|------------------------------------------|-------|
| 1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์       | 5 ข้อ |
| 2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา | 5 ข้อ |
| 3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว | 5 ข้อ |

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. (Existence-relatedness-growth theory) ของ Alderfer (1972, p. 32) จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

- |                                 |       |
|---------------------------------|-------|
| 1. ความต้องการในการดำรงชีวิต    | 5 ข้อ |
| 2. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ    | 5 ข้อ |
| 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า | 5 ข้อ |

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยใช้แนวคิดของ Hackman and Oldham (1980, pp. 78-80) จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

- |                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| 1. ความหลากหลายของทักษะ            | 5 ข้อ |
| 2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน           | 5 ข้อ |
| 3. ความสำคัญของงาน                 | 5 ข้อ |
| 4. ความมีอิสระในการทำงาน           | 5 ข้อ |
| 5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน | 5 ข้อ |

**ตอนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

- |                                             |       |
|---------------------------------------------|-------|
| 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม  | 5 ข้อ |
| 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย | 5 ข้อ |
| 3. การพัฒนาความสามารถของบุคลากร             | 5 ข้อ |
| 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน           | 5 ข้อ |
| 5. การบูรณาการทางสังคม                      | 5 ข้อ |
| 6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน          | 5 ข้อ |
| 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน         | 5 ข้อ |
| 8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม | 5 ข้อ |

#### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ**

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal interview)

#### **การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

##### **การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ**

- ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคุณลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา ตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้ถูกต้องตรงตามนิยาม
- เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of items objective congruence: IOC) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีรายนามดังต่อไปนี้

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ประจำภาควิชาการ  
บริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการ  
บริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณิจจุฑา มาเชก อาจารย์ประจำภาควิชาการ  
บริหารการศึกษา

5.4 ดร.วัฒน์ชัย อธิศิตาเวทย์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ศรีสะเกษ เขต 2

5.5 นายขงยุทธ สายสุด รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ยโสธร เขต 1

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว โดยมีค่าดัชนีความ  
สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) จาก  
สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน N ดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์/เนื้อหา  
 $\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด  
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

แล้วนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of

items objective congruence: IOC) ที่ผ่านเกณฑ์ไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ

ผู้ทรงคุณวุฒิและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) ใ้กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป โดยแสดงผลการวิเคราะห์ดังนี้

7.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.74

7.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31 - 0.82

7.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.39 - 0.78

7.4 ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.27 - 0.81

8. นำแบบสอบถามมาหาค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient Alpha) ของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) โดยแสดงผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

8.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98

8.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .91

8.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .94

8.4 ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพและหาความเชื่อมั่น ไปจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบฟอร์มออนไลน์ Google Form

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. รวบรวมความหมายและข้อความจากนิยามศัพท์เฉพาะและของแต่ละตัวแปรที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน
2. สร้างประเด็นการสัมภาษณ์
3. เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความชัดเจนและเหมาะสมของภาษา
4. จัดทำแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

#### การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้
2. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ให้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน
3. ผู้ทำการวิจัยได้รับการตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากกลุ่มตัวอย่างคืน จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 100

#### การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ เขต 1

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal interview) เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 – 3 ดังนี้

**วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1** เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1

โดยวิเคราะห์และแปลความหมายคะแนนของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยคุณลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด และนำมาเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 103) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

โดยวิเคราะห์และแปลความหมายโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และนำค่าที่ได้มาแปลผลโดยใช้เกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน (2553, หน้า 314) ได้ดังนี้

|            |         |                               |
|------------|---------|-------------------------------|
| .90 - 1.00 | หมายถึง | ความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก  |
| .70 – .89  | หมายถึง | ความสัมพันธ์กันในระดับสูง     |
| .30 - .69  | หมายถึง | ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง |
| .01 – .29  | หมายถึง | ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ     |
| .00        | หมายถึง | ไม่มีความสัมพันธ์             |

**วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3** เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

วิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้สถิติที่เป็นโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ในการเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เป็นการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวคิดและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรอิสระว่ามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไร เพื่อทำความเข้าใจและอธิบายเหตุที่ตัวแปรเหล่านั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ซึ่งเป็นการศึกษาปรากฏการณ์เฉพาะกลุ่มเท่านั้น โดยเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ในข้อที่ 4 ดังนี้

**วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4** เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal interview) มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอโดยวิธีบรรยาย

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาคำตอบของการวิจัยและทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) โดยการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination Power) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) เพื่อการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม สำหรับการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

2.1 สถิติพื้นฐาน คือ คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

2.3 การสร้างสมการพยากรณ์ สถิติที่ใช้คือโปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|             |     |                                                            |
|-------------|-----|------------------------------------------------------------|
| $n$         | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                                         |
| $\bar{X}$   | แทน | ค่าเฉลี่ย                                                  |
| $SD$        | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                       |
| $**$        | แทน | ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01       |
| $SS$        | แทน | ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน     |
| $MS$        | แทน | ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย                                       |
| $Df$        | แทน | ชั้นของความอิสระ                                           |
| $t$         | แทน | ค่าสถิติการแจกแจงแบบที                                     |
| $F$         | แทน | ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ                                    |
| $P$         | แทน | ความน่าจะเป็น                                              |
| $r$         | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                                     |
| $R$         | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ                               |
| $R^2$       | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย                                    |
| $b$         | แทน | สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ     |
| $\beta$     | แทน | สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| $S.E.b.$    | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์      |
| $S.E.est.$  | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์                     |
| $VIT$       | แทน | ปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance inflation factor) |
| $Tolerance$ | แทน | ค่าความคงที่ของการยอมรับ                                   |
| $X_1$       | แทน | ลักษณะสร้างสรรค์                                           |
| $X_2$       | แทน | ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา                                     |
| $X_3$       | แทน | ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว                                     |

|           |     |                                                                                                                      |
|-----------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| $X_4$     | แทน | ความต้องการในการดำรงชีวิต                                                                                            |
| $X_5$     | แทน | ความต้องการด้านสัมพันธภาพ                                                                                            |
| $X_6$     | แทน | ความต้องการความเจริญก้าวหน้า                                                                                         |
| $X_7$     | แทน | ความหลากหลายของทักษะ                                                                                                 |
| $X_8$     | แทน | ความมีเอกลักษณ์ของงาน                                                                                                |
| $X_9$     | แทน | ความสำคัญของงาน                                                                                                      |
| $X_{10}$  | แทน | ความมีอิสระในการทำงาน                                                                                                |
| $X_{11}$  | แทน | การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน                                                                                      |
| $Y$       | แทน | คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1                        |
| $\hat{Y}$ | แทน | คะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ     |
| $\hat{Z}$ | แทน | คะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน |

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำมาจัดลำดับให้สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาค้นคว้า โดยเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยการหาสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 | $n = 327$ |      | ระดับ | อันดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                             | $\bar{X}$ | $SD$ |       |        |
| 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม                                                  | 3.90      | 0.67 | มาก   | 6      |
| 2. สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย                                                        | 3.88      | 0.70 | มาก   | 7      |
| 3. การพัฒนาความสามารถของบุคลากร                                                             | 4.07      | 0.63 | มาก   | 2      |
| 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                                                           | 3.99      | 0.65 | มาก   | 4      |
| 5. การบูรณาการทางสังคม                                                                      | 3.74      | 0.74 | มาก   | 8      |
| 6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน                                                          | 4.03      | 0.65 | มาก   | 3      |
| 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน                                                         | 3.94      | 0.59 | มาก   | 5      |
| 8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม                                                 | 4.25      | 0.55 | มาก   | 1      |
| รวม                                                                                         | 3.98      | 0.57 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 4 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม 2) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร และ 3) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการ  
ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมและรายข้อ

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1                                 |  | $n = 327$ |      | ระดับ | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|------|-------|--------|
| ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม                                                                                 |  | $\bar{X}$ | $SD$ |       |        |
| 1. ข้าราชการครูได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต<br>สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน                                   |  | 3.69      | 0.85 | มาก   | 5      |
| 2. ข้าราชการครูได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับ<br>งานที่ได้รับผิดชอบ                                                   |  | 3.90      | 0.80 | มาก   | 3      |
| 3. ข้าราชการครูได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อ<br>เปรียบเทียบกับผู้อื่นที่มีตำแหน่ง อายุงานและการ<br>ปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน |  | 3.88      | 0.79 | มาก   | 4      |
| 4. สถานศึกษามาตรฐานการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อน<br>เงินเดือน                                                                |  | 4.09      | 0.61 | มาก   | 1      |
| 5. สถานศึกษาประชุมชี้แจงผลการประเมินการพิจารณา<br>เลื่อนเงินเดือนอย่างเปิดเผย                                               |  | 3.96      | 0.71 | มาก   | 2      |
| รวม                                                                                                                         |  | 3.90      | 0.67 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 5 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวม  
และรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่  
1) สถานศึกษามาตรฐานการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2) สถานศึกษาประชุมชี้แจงผลการ  
ประเมินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเปิดเผย และ 3) ข้าราชการครูได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน  
เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายข้อ

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1      |  | $n = 327$ |      | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|------|-------|--------|
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย                                                         |  | $\bar{X}$ | $SD$ |       |        |
| 1. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย                                                      |  | 4.13      | 0.63 | มาก   | 1      |
| 2. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทางเสียงและกลิ่น                                         |  | 3.85      | 0.86 | มาก   | 3      |
| 3. สถานศึกษามีอุปกรณ์สำหรับป้องกันภัย                                                            |  | 3.70      | 0.81 | มาก   | 5      |
| 4. สถานศึกษามีการตรวจสอบ ซ่อมแซมอาคาร วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน |  | 3.79      | 0.81 | มาก   | 4      |
| 5. สถานศึกษาจัดกิจกรรมการตรวจสอบสภาพประจำปีและส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี             |  | 3.93      | 0.84 | มาก   | 2      |
| รวม                                                                                              |  | 3.88      | 0.70 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 6 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่

1) สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย 2) สถานศึกษาจัดกิจกรรมการตรวจสอบสภาพประจำปีและส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี และ 3) สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทางเสียงและกลิ่น

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการ  
พัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 |                                              | $n = 327$ |      | ระดับ | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
| ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร                                                              |                                              | $\bar{X}$ | $SD$ |       |        |
| 1. สถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ให้เข้ารับการอบรม                                               | เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง                    | 4.18      | 0.66 | มาก   | 1      |
| 2. สถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ให้ศึกษาต่อหรือศึกษา                                            | เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ       | 4.06      | 0.65 | มาก   | 3      |
| 3. ข้าราชการครูได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมกับ                                               | หน่วยงานอื่นๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการ      | 4.14      | 0.67 | มาก   | 2      |
|                                                                                               | ปฏิบัติงาน                                   |           |      |       |        |
| 4. ข้าราชการครูมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี                                            | ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่    | 4.06      | 0.73 | มาก   | 4      |
| 5. ข้าราชการครูมีโอกาสเป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นที่                                               | ปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน | 3.91      | 0.77 | มาก   | 5      |
| รวม                                                                                           |                                              | 4.07      | 0.63 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 7 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมและรายข้อ  
อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษา  
สนับสนุน ส่งเสริม ให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง 2) ข้าราชการครูได้รับโอกาส  
ให้เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน และ 3)  
สถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ให้ศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้าน  
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 |                                                                | n = 327   |      | ระดับ | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                                                            |                                                                | $\bar{X}$ | SD   |       |        |
| 1. ข้าราชการครูมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ                                                | สถานศึกษา ที่ต้องใช้ความสามารถและความ<br>รับผิดชอบมากขึ้น      | 3.93      | 0.81 | มาก   | 4      |
| 2. ข้าราชการครูได้รับความเชื่อมั่นให้รับผิดชอบ                                                | ตำแหน่งหน้าที่เดิมอย่างต่อเนื่อง                               | 4.08      | 0.71 | มาก   | 2      |
| 3. การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ช่วยส่งเสริมให้                                           | ได้รับการผลการประเมินพิจารณาความดีความชอบใน<br>ระดับที่พึงพอใจ | 3.87      | 0.77 | มาก   | 5      |
| 4. ข้าราชการครูมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ                                                  | เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบของงาน                         | 3.98      | 0.65 | มาก   | 3      |
| 5. ข้าราชการครูรู้สึกว่าคุณภาพของตนเองสร้างความ                                               | มั่นคงให้กับอนาคตของตนและครอบครัว                              | 4.09      | 0.63 | มาก   | 1      |
| รวม                                                                                           |                                                                | 3.99      | 0.65 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 8 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ  
อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครูรู้สึก  
ว่าคุณภาพของตนเองสร้างความมั่นคงให้กับอนาคตของตนและครอบครัว 2) ข้าราชการครูได้รับ  
ความเชื่อมั่นให้รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่เดิมอย่างต่อเนื่อง และ 3) ข้าราชการครูมีโอกาสพัฒนา  
ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบของงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการ  
บูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายข้อ

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 |      |      | <i>n</i> = 327 | ระดับ | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|----------------|-------|--------|
| ด้านการบูรณาการทางสังคม                                                                       |      |      | <i>X̄</i>      |       |        |
| 1. ข้าราชการครูมีโอกาสได้รับเชิญไปเป็นเกียรติในงาน<br>สังคมต่างๆ                              | 3.72 | 0.74 | มาก            | 4     |        |
| 2. ข้าราชการครูมีโอกาสได้ประสานงานระหว่างชุมชน<br>องค์กรและหน่วยงาน                           | 3.77 | 0.79 | มาก            | 2     |        |
| 3. ข้าราชการครูได้รับโอกาสให้เป็นตัวแทนของ<br>หน่วยงานไปเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ  | 3.76 | 0.77 | มาก            | 3     |        |
| 4. ข้าราชการครูมักช่วยเหลือและให้คำปรึกษางาน<br>วิชาการแก่บุคคลภายนอกสถานศึกษา                | 3.58 | 0.85 | มาก            | 5     |        |
| 5. ข้าราชการครูได้ร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่<br>ชื่นชมต่อสังคม                              | 3.89 | 0.78 | มาก            | 1     |        |
| รวม                                                                                           | 3.74 | 0.74 | มาก            | -     |        |

จากตารางที่ 9 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ  
มาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครูได้ร่วมพัฒนา  
สถานศึกษาให้เป็นที่ชื่นชมต่อสังคม 2) ข้าราชการครูมีโอกาสได้ประสานงานระหว่างชุมชน  
องค์กรและหน่วยงาน และ 3) ข้าราชการครูได้รับโอกาสให้เป็นตัวแทนของหน่วยงานไปเข้าร่วม  
กิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านระเบียบ  
ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 |  | $n = 327$ |      | ระดับ | อันดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|------|-------|--------|
| ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน                                                         |  | $\bar{X}$ | $SD$ |       |        |
| 1. สถานศึกษามีแบบแผนและระเบียบข้อบังคับใน<br>การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม                      |  | 4.12      | 0.69 | มาก   | 1      |
| 2. สถานศึกษามีการมอบหมายงานให้บุคลากรอย่าง<br>เสมอภาคและเท่าเทียม                           |  | 3.96      | 0.73 | มาก   | 4      |
| 3. สถานศึกษามีการประกาศชี้แจงให้ความเข้าใจ<br>เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างชัดเจน       |  | 4.10      | 0.67 | มาก   | 2      |
| 4. บุคลากรในสถานศึกษา ต่างเคารพในสิทธิหน้าที่<br>ซึ่งกันและกัน                              |  | 4.03      | 0.72 | มาก   | 3      |
| 5. บุคลากรในสถานศึกษาต่างรับฟังความคิดเห็น<br>ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน                       |  | 3.94      | 0.70 | มาก   | 5      |
| รวม                                                                                         |  | 4.03      | 0.65 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 10 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่  
ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษามีแบบ  
แผนและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 2) สถานศึกษามีการประกาศชี้แจงให้  
ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างชัดเจน และ 3) บุคลากรในสถานศึกษา ต่างเคารพใน  
สิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความ  
สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1  |  | $n = 327$ |      | ระดับ | อันดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|------|-------|--------|
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน                                                         |  | $\bar{X}$ | $SD$ |       |        |
| 1. การปฏิบัติงานของข้าราชการครูไม่ส่งผลกระทบต่อ<br>การดำเนินชีวิตส่วนตัว                     |  | 3.89      | 0.68 | มาก   | 5      |
| 2. ข้าราชการครูสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน<br>และเวลาให้ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม          |  | 3.92      | 0.67 | มาก   | 4      |
| 3. ข้าราชการครูไม่รู้สึกรีดก้นวลเกี่ยวกับงานเมื่อต้อง<br>ลาป่วยหรือลาพัก                     |  | 3.98      | 0.76 | มาก   | 1      |
| 4. ข้าราชการครูได้ได้รับปริมาณงานอย่างเป็นธรรมและ<br>เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน |  | 3.92      | 0.66 | มาก   | 3      |
| 5. ข้าราชการครูมีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิต<br>ส่วนตัว                                  |  | 3.97      | 0.69 | มาก   | 2      |
| รวม                                                                                          |  | 3.94      | 0.59 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 11 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและราย  
ข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครู  
ไม่รู้สึกรีดก้นวลเกี่ยวกับงานเมื่อต้องลาป่วยหรือลาพัก 2) ข้าราชการครูมีความสุขในการทำงาน  
และการใช้ชีวิตส่วนตัว และ 3) ข้าราชการครูได้ได้รับปริมาณงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อ  
เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความ  
เกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม โดยรวมและรายข้อ

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1           |  | $n = 327$ |      | ระดับ | อันดับ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|------|-------|--------|
| ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม                                                          |  | $\bar{X}$ | $SD$ |       |        |
| 1. ข้าราชการครูรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพว่าสามารถ<br>ช่วยเหลือผู้รับบริการและทำประโยชน์แก่<br>ประเทศชาติ |  | 4.43      | 0.59 | มาก   | 1      |
| 2. สถานศึกษาให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น<br>เพื่อกิจกรรมสาธารณประโยชน์                               |  | 4.32      | 0.48 | มาก   | 2      |
| 3. สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมให้<br>มีคุณภาพ                                          |  | 4.32      | 0.49 | มาก   | 3      |
| 4. สถานศึกษาได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจาก<br>ชุมชนเมื่อมีกิจกรรม                                   |  | 4.15      | 0.77 | มาก   | 4      |
| 5. ข้าราชการครูมีบทบาทในการแก้ไขปัญหา และพัฒนา<br>ชุมชน                                               |  | 4.02      | 0.78 | มาก   | 5      |
| รวม                                                                                                   |  | 4.25      | 0.55 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 12 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครูรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพว่าสามารถช่วยเหลือผู้รับบริการและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ 2) สถานศึกษาให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อกิจกรรมสาธารณประโยชน์ และ 3) สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมให้มีคุณภาพ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและ  
รายด้าน

| ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 | <i>n</i> = 327 |           | ระดับ | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|-------|--------|
|                                                                                               | $\bar{X}$      | <i>SD</i> |       |        |
| 1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์                                                            | 4.19           | 0.59      | มาก   | 1      |
| 2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา                                                      | 4.08           | 0.55      | มาก   | 2      |
| 3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว                                                      | 3.71           | 0.68      | มาก   | 3      |
| รวม                                                                                           | 3.99           | 0.51      | มาก   | -      |

จากตารางที่ 13 พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการครูสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่ง  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์  
2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ 3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้าน  
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1<br>ด้านวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์                     | n = 327   |      | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                                                        | $\bar{X}$ | SD   |       |        |
| 1. ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์<br>พันธกิจและเป้าหมายเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ                                                             | 4.09      | 0.74 | มาก   | 4      |
| 2. ข้าราชการครูกระตือรือร้นและรับผิดชอบในการ<br>ปฏิบัติงานอยู่เสมอ                                                                                     | 4.40      | 0.68 | มาก   | 1      |
| 3. ข้าราชการครูได้รับการมอบหมายภาระงานตรงตาม<br>วุฒิการศึกษาและความสามารถของตนเอง                                                                      | 4.16      | 0.60 | มาก   | 3      |
| 4. ข้าราชการครูได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น และ<br>เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือการปฏิบัติงานให้<br>ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกับสมาชิก<br>ในสถานศึกษา | 4.05      | 0.67 | มาก   | 5      |
| 5. ข้าราชการครูได้รับโอกาสให้เข้าร่วมโครงการ<br>ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในการ<br>ปฏิบัติงาน                                               | 4.25      | 0.73 | มาก   | 2      |
| รวม                                                                                                                                                    | 4.19      | 0.59 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 14 พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการครูสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์  
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่  
1) ข้าราชการครูกระตือรือร้นและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ 2) ข้าราชการครูได้รับ  
โอกาสให้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน  
และ 3) ข้าราชการครูได้รับการมอบหมายภาระงานตรงตามวุฒิการศึกษาและความสามารถของ  
ตนเอง

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้าน  
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1<br>ด้านวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา | n = 327   |      | ระดับ     | อันดับ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|--------|
|                                                                                                                                          | $\bar{X}$ | SD   |           |        |
| 1. ข้าราชการครูตระหนักในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ<br>ข้อบังคับของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด                                                | 4.54      | 0.68 | มากที่สุด | 1      |
| 2. ข้าราชการครูปฏิบัติงานตามการตัดสินใจของ<br>ผู้บริหาร โดยดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับของ<br>ระบบราชการ                                 | 4.44      | 0.68 | มาก       | 2      |
| 3. สถานศึกษาให้ความสำคัญในระบบอาวุโส เพื่อการ<br>ดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา                                                             | 4.10      | 0.75 | มาก       | 3      |
| 4. ข้าราชการครูมีความรู้สึกกลัว วิตกกังวลซึ่งเป็นสาเหตุ<br>ให้ไม่กล้านำเสนอความคิดเห็นและแนวทางในการ<br>แก้ไขปัญหาหรือการปฏิบัติงาน      | 3.49      | 1.02 | ปานกลาง   | 5      |
| 5. ข้าราชการครูรู้สึกไม่ปลอดภัยและกลัวการถูกตำหนิ<br>เมื่อปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บริหาร                                             | 3.82      | 0.79 | มาก       | 4      |
| รวม                                                                                                                                      | 4.08      | 0.55 | มาก       | -      |

จากตารางที่ 15 พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการครูสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อย  
ชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้อมีอยู่ 3 ระดับคือ มากที่สุด มาก และปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครูตระหนักในการปฏิบัติตาม  
กฎระเบียบ ข้อบังคับของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด 2) ข้าราชการครูปฏิบัติงานตามการตัดสินใจ  
ของผู้บริหารโดยดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับของระบบราชการ และ 3) สถานศึกษาให้  
ความสำคัญในระบบอาวุโส เพื่อการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้าน  
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1<br>ด้านวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว                                            | n = 327   |      | ระดับ   | อันดับ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                                                                                                                     | $\bar{X}$ | SD   |         |        |
| 1. สถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยระบบการแข่งขันกันเพื่อ<br>ต้องการเอาชนะกัน และมุ่งสร้างผลงานให้ดีกว่าผู้อื่น                                                                              | 3.29      | 1.17 | ปานกลาง | 5      |
| 2. สถานศึกษาปฏิบัติงานโดยยึดถือโครงสร้างอำนาจ<br>ตามลำดับตำแหน่งที่สูงกว่า                                                                                                          | 3.66      | 0.83 | มาก     | 3      |
| 3. สถานศึกษาต้องปฏิบัติตามแนวทางของผู้มีตำแหน่ง<br>สูงกว่า โดยมีการคัดค้าน ปฏิเสธข้อเสนอแนะและ<br>ความคิดเห็นของบุคลากรอื่น                                                         | 3.49      | 0.90 | ปานกลาง | 4      |
| 4. สถานศึกษามีค่านิยมในพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลงาน<br>เพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน                                                                                              | 3.87      | 0.69 | มาก     | 2      |
| 5. ข้าราชการครูปฏิบัติงานด้วยความพิถีพิถัน ใส่ใจ<br>รายละเอียดถี่ถ้วน เพื่อป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดของ<br>งาน ซึ่งส่งผลให้ต้องปฏิบัติงานหนักขึ้นและใช้<br>เวลานานในการบรรลุเป้าหมาย | 4.24      | 0.63 | มาก     | 1      |
| รวม                                                                                                                                                                                 | 3.71      | 0.68 | มาก     | -      |

จากตารางที่ 16 พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการครูสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-  
ก้าวร้าว โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้อมีอยู่ 2 ระดับคือ มากและปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครูปฏิบัติงานด้วยความพิถีพิถันใส่ใจ  
รายละเอียดถี่ถ้วนเพื่อป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดของงาน ซึ่งส่งผลให้ต้องปฏิบัติงานหนักขึ้นและ  
ใช้เวลานานในการบรรลุเป้าหมาย 2) สถานศึกษามีค่านิยมในพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลงาน เพื่อสร้าง  
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ 3) สถานศึกษาปฏิบัติงานโดยยึดถือโครงสร้างอำนาจตามลำดับ  
ตำแหน่งที่สูงกว่า

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและ  
รายด้าน

| ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 | $n = 327$ |      | ระดับ | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                     | $\bar{X}$ | $SD$ |       |        |
| 1. ความต้องการในการดำรงชีวิต                                                                        | 3.88      | 0.60 | มาก   | 3      |
| 2. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ                                                                        | 3.92      | 0.61 | มาก   | 2      |
| 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า                                                                     | 4.06      | 0.54 | มาก   | 1      |
| รวม                                                                                                 | 3.95      | 0.56 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 17 พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก  
ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับ ได้แก่ 1) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า 2)  
ความต้องการด้านสัมพันธภาพ 3) ความต้องการในการดำรงชีวิต

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความ  
ต้องการในการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1<br>ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต | n = 327   |      | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                                      | $\bar{X}$ | SD   |       |        |
| 1. ข้าราชการครูได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน<br>ที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อดำรงชีพ                                                   | 3.52      | 0.87 | มาก   | 5      |
| 2. ข้าราชการครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบ<br>ในการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม                                                      | 3.85      | 0.80 | มาก   | 4      |
| 3. ข้าราชการครูได้รับสวัสดิการตามสิทธิประโยชน์<br>ของตน                                                                              | 3.95      | 0.74 | มาก   | 3      |
| 4. ข้าราชการครูมีส่วนร่วมรับรู้ นโยบายในการ<br>บริหารงานของสถานศึกษา                                                                 | 4.06      | 0.62 | มาก   | 1      |
| 5. ข้าราชการครูรู้สึกพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับ<br>และมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย                                  | 4.02      | 0.68 | มาก   | 2      |
| รวม                                                                                                                                  | 3.88      | 0.60 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 18 พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต  
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่  
1) ข้าราชการครูมีส่วนร่วมรับรู้ นโยบายในการบริหารงานของสถานศึกษา 2) ข้าราชการครูรู้สึกพึง  
พอใจต่อภาระงานที่ได้รับและมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และ 3) ข้าราชการ  
ครูได้รับสวัสดิการตามสิทธิประโยชน์ของตน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความ  
ต้องการด้านสัมพันธภาพ โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1<br>ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ | n = 327   |      | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                                      | $\bar{X}$ | SD   |       |        |
| 1. ข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา                                                                                  | 4.02      | 0.74 | มาก   | 2      |
| 2. ข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน                                                                                   | 4.03      | 0.61 | มาก   | 1      |
| 3. ข้าราชการครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วน<br>หนึ่งของสถานศึกษา                                                             | 3.80      | 0.76 | มาก   | 5      |
| 4. ข้าราชการครูได้รับโอกาสแสดงทัศนคติหรือความ<br>คิดเห็น โดยได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและ<br>เพื่อนร่วมงาน                     | 3.80      | 0.75 | มาก   | 4      |
| 5. ข้าราชการครูมีความสุขและสนุกเมื่อได้ทำงานกับ<br>ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน                                                    | 3.98      | 0.73 | มาก   | 3      |
| รวม                                                                                                                                  | 3.92      | 0.61 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 19 พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ  
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่

1) ข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 2) ข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ  
ผู้บังคับบัญชา และ 3) ข้าราชการครูมีความสุขและสนุกเมื่อได้ทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน  
ร่วมงาน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความ  
ต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1                                              |  | n = 327   |      | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|------|-------|--------|
| ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า                                                                                                                 |  | $\bar{X}$ | SD   |       |        |
| 1. ข้าราชการครูได้รับหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน<br>ที่มีความสำคัญของสถานศึกษา                                                                 |  | 4.11      | 0.68 | มาก   | 3      |
| 2. ข้าราชการครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม<br>เป้าหมาย                                                                                   |  | 4.45      | 0.57 | มาก   | 1      |
| 3. ข้าราชการครูได้รับการพิจารณาจากความสามารถ<br>และผลงานที่ประจักษ์ ให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่<br>สูงขึ้นตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา |  | 3.90      | 0.65 | มาก   | 4      |
| 4. ข้าราชการครูได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและ<br>เพื่อนร่วมงานเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น                                                  |  | 3.61      | 0.82 | มาก   | 5      |
| 5. ข้าราชการครูได้ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรม<br>เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง                                                          |  | 4.22      | 0.78 | มาก   | 2      |
| รวม                                                                                                                                              |  | 4.06      | 0.54 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 20 พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า  
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่  
1) ข้าราชการครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย 2) ข้าราชการครูได้ได้รับโอกาสให้  
เข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง และ 3) ข้าราชการครูได้รับหรือมีส่วน  
ร่วมในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญของสถานศึกษา

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

| ปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 | <i>n</i> = 327 |           | ระดับ | อันดับ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|-------|--------|
|                                                                                                | $\bar{X}$      | <i>SD</i> |       |        |
| 1. ความหลากหลายของทักษะ                                                                        | 4.18           | 0.60      | มาก   | 1      |
| 2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน                                                                       | 4.06           | 0.58      | มาก   | 3      |
| 3. ความสำคัญของงาน                                                                             | 4.12           | 0.62      | มาก   | 2      |
| 4. ความมีอิสระในการทำงาน                                                                       | 4.05           | 0.62      | มาก   | 4      |
| 5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน                                                             | 4.03           | 0.65      | มาก   | 5      |
| รวม                                                                                            | 4.09           | 0.58      | มาก   | -      |

จากตารางที่ 21 พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความสำคัญของงาน 3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านความหลากหลายของทักษะ โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1<br>ด้านความหลากหลายของทักษะ | n = 327   |      | ระดับ | อันดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                            | $\bar{X}$ | SD   |       |        |
| 1. ข้าราชการครูใช้ความรู้ที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน                                                                        | 4.23      | 0.68 | มาก   | 2      |
| 2. ข้าราชการครูใช้ทักษะกระบวนการที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน                                                                 | 4.22      | 0.72 | มาก   | 3      |
| 3. ข้าราชการครูได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถตนเอง                                                                    | 4.32      | 0.56 | มาก   | 1      |
| 4. สถานศึกษาระดมความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย                                      | 4.12      | 0.70 | มาก   | 4      |
| 5. สถานศึกษามอบหมายภาระงานให้บุคลากรตรงตามความสามารถของแต่ละคน                                                             | 4.02      | 0.70 | มาก   | 5      |
| รวม                                                                                                                        | 4.18      | 0.60 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 22 พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านความหลากหลายของทักษะ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครูได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถตนเอง 2) ข้าราชการครูใช้ความรู้ที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน และ 3) ข้าราชการครูใช้ทักษะกระบวนการที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1<br>ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน | n = 327   |      | ระดับ | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                       | $\bar{X}$ | SD   |       |        |
| 1. ข้าราชการครูสามารถวางแผนกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีระบบ                                             | 4.15      | 0.60 | มาก   | 1      |
| 2. ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการได้สำเร็จ                             | 4.15      | 0.65 | มาก   | 2      |
| 3. ข้าราชการครูสามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น                                                                    | 4.12      | 0.64 | มาก   | 3      |
| 4. ข้าราชการครูรู้สึกพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย                                                                | 4.06      | 0.61 | มาก   | 4      |
| 5. ข้าราชการครูได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความชำนาญต่องานที่ได้รับมอบหมาย                                             | 3.82      | 0.75 | มาก   | 5      |
| รวม                                                                                                                   | 4.06      | 0.58 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 23 พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครูสามารถวางแผนกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีระบบ 2) ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการได้สำเร็จ และ 3) ข้าราชการครูสามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1<br>ด้านความสำคัญของงาน | n = 327   |      | ระดับ | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                 | $\bar{X}$ | SD   |       |        |
| 1. ข้าราชการครูได้รับการยกย่องและชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ                                                 | 3.79      | 0.80 | มาก   | 5      |
| 2. ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                                            | 4.21      | 0.63 | มาก   | 1      |
| 3. ข้าราชการครูรับรู้ว่าการะงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่าต่อหน่วยงาน                                              | 4.17      | 0.72 | มาก   | 4      |
| 4. ข้าราชการครูรับรู้ถึงผลกระทบทั้งภายในและภายนอกจากการปฏิบัติงาน                                               | 4.20      | 0.67 | มาก   | 3      |
| 5. ข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ                                                                 | 4.21      | 0.71 | มาก   | 2      |
| รวม                                                                                                             | 4.12      | 0.62 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 24 พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ และ 3) ข้าราชการครูรับรู้ถึงผลกระทบทั้งภายในและภายนอกจากการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1<br>ด้านความมีอิสระในการทำงาน | n = 327   |      | ระดับ | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                       | $\bar{X}$ | SD   |       |        |
| 1. ข้าราชการครูสามารถเลือกใช้วิธีการปฏิบัติงานให้<br>เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย                                | 4.08      | 0.65 | มาก   | 2      |
| 2. ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน<br>ของหน่วยงาน                                                      | 4.00      | 0.69 | มาก   | 5      |
| 3. ข้าราชการครูมีโอกาสดแสดงความสามารถในการ<br>ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่                                                  | 4.10      | 0.62 | มาก   | 1      |
| 4. ข้าราชการครูสามารถตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบด้วย<br>ตนเองอย่างเต็มที่                                              | 4.06      | 0.64 | มาก   | 3      |
| 5. ข้าราชการครูสามารถประเมินความสามารถของตนเอง<br>ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย                                          | 4.02      | 0.67 | มาก   | 4      |
| รวม                                                                                                                   | 4.05      | 0.62 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 25 พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครูมีโอกาสดแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 2) ข้าราชการครูสามารถเลือกใช้วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และ 3) ข้าราชการครูสามารถตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบด้วยตนเองอย่างเต็มที่

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1<br>ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน | n = 327   |      | ระดับ | อันดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                                       | $\bar{X}$ | SD   |       |        |
| 1. ข้าราชการครูรับรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้                                                               | 4.01      | 0.74 | มาก   | 4      |
| 2. ข้าราชการครูได้รับการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินจากการปฏิบัติงาน                                                               | 3.97      | 0.73 | มาก   | 5      |
| 3. ข้าราชการครูได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                          | 4.05      | 0.67 | มาก   | 3      |
| 4. ข้าราชการครูสามารถนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองได้                                                  | 4.07      | 0.67 | มาก   | 1      |
| 5. ข้าราชการครูรับรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผลงานของท่าน                                                                | 4.06      | 0.63 | มาก   | 2      |
| รวม                                                                                                                                   | 4.03      | 0.65 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 26 พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่

- 1) ข้าราชการครูสามารถนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองได้
- 2) ข้าราชการครูรับรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผลงานของท่าน และ
- 3) ข้าราชการครูได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยการหาสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

|                 | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | X <sub>6</sub> | X <sub>7</sub> | X <sub>8</sub> | X <sub>9</sub> | X <sub>10</sub> | X <sub>11</sub> | Y    |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|------|
| X <sub>1</sub>  | 1              |                |                |                |                |                |                |                |                |                 |                 |      |
| X <sub>2</sub>  | .812**         | 1              |                |                |                |                |                |                |                |                 |                 |      |
| X <sub>3</sub>  | .369**         | .530**         | 1              |                |                |                |                |                |                |                 |                 |      |
| X <sub>4</sub>  | .751**         | .599**         | .424**         | 1              |                |                |                |                |                |                 |                 |      |
| X <sub>5</sub>  | .775**         | .705**         | .540**         | .897**         | 1              |                |                |                |                |                 |                 |      |
| X <sub>6</sub>  | .868**         | .769**         | .433**         | .858**         | .865**         | 1              |                |                |                |                 |                 |      |
| X <sub>7</sub>  | .835**         | .841**         | .391**         | .684**         | .721**         | .806**         | 1              |                |                |                 |                 |      |
| X <sub>8</sub>  | .842**         | .859**         | .482**         | .733**         | .832**         | .829**         | .846**         | 1              |                |                 |                 |      |
| X <sub>9</sub>  | .798**         | .855**         | .491**         | .698**         | .826**         | .787**         | .821**         | .942**         | 1              |                 |                 |      |
| X <sub>10</sub> | .815**         | .740**         | .387**         | .789**         | .810**         | .748**         | .779**         | .896**         | .864**         | 1               |                 |      |
| X <sub>11</sub> | .862**         | .803**         | .461**         | .777**         | .790**         | .840**         | .856**         | .858**         | .836**         | .901**          | 1               |      |
| Y               | .886**         | .821**         | .553**         | .870**         | .861**         | .884**         | .820**         | .880**         | .872**         | .849**          | .868**          | 1    |
| $\bar{X}$       | 4.19           | 4.08           | 3.71           | 3.88           | 3.92           | 4.06           | 4.18           | 4.06           | 4.12           | 4.05            | 4.03            | 3.98 |
| SD              | 0.59           | 0.55           | 0.68           | 0.60           | 0.61           | 0.54           | 0.60           | 0.58           | 0.62           | 0.62            | 0.65            | 0.57 |

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกทางด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .369 ถึง .942 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X<sub>1</sub>) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X<sub>2</sub>) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (X<sub>3</sub>) ความต้องการในการดำรงชีวิต (X<sub>4</sub>) ความต้องการด้านสัมพันธภาพ (X<sub>5</sub>) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (X<sub>6</sub>) ความหลากหลายของทักษะ (X<sub>7</sub>) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (X<sub>8</sub>) ความสำคัญของงาน (X<sub>9</sub>) ความมีอิสระในการทำงาน (X<sub>10</sub>) การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (X<sub>11</sub>) และนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้มาแปลผล พบว่ามีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 กับตัวแปรเกณฑ์พบว่าทุกตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .553 ถึง .886 เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้มาแปลผลพบว่ามีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ( $X_1$ ) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ( $X_6$ ) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $X_8$ ) ความสำคัญของงาน ( $X_9$ ) ความต้องการในการดำรงชีวิต ( $X_4$ ) การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ( $X_{11}$ ) ความต้องการด้านสัมพันธภาพ ( $X_5$ ) ความมีอิสระในการทำงาน ( $X_{10}$ ) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ( $X_2$ ) ความหลากหลายของทักษะ ( $X_7$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity)

| ตัวพยากรณ์ | <i>tolerance</i> | <i>VIF</i> |
|------------|------------------|------------|
| $X_1$      | .286             | 3.494      |
| $X_4$      | .397             | 2.519      |
| $X_9$      | .309             | 3.238      |
| $X_3$      | .736             | 1.358      |

จากตารางที่ 28 พบว่า ผลตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ของตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า *tolerance* มีค่าอยู่ระหว่าง .286 – .736 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ได้ จำนวน 4 ตัวแปรพยากรณ์ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ( $X_1$ ) ความต้องการในการดำรงชีวิต ( $X_4$ ) ความสำคัญของงาน ( $X_9$ )

และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ( $X_3$ ) ซึ่งสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ส่วนตัวแปรที่เหลือ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉยชา ( $X_2$ ) ความต้องการด้านสัมพันธภาพ ( $X_5$ ) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ( $X_6$ ) ความหลากหลายของทักษะ ( $X_7$ ) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $X_8$ ) ความมีอิสระในการทำงาน ( $X_{10}$ ) และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ( $X_{11}$ ) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ ในระดับสูง ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) จึงไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จากปัจจัยต่าง ๆ

|                 | <i>SS</i> | <i>df</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| สมการถดถอย      | 100.216   | 4         | 25.054    | 1175.728 | .000     |
| ความคลาดเคลื่อน | 0.6861    | 322       | 0.021     |          |          |
| รวม             | 107.077   | 326       |           |          |          |

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 29 พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ( $X_1$ ) ความต้องการในการดำรงชีวิต ( $X_4$ ) ความสำคัญของงาน ( $X_9$ ) และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ( $X_3$ ) สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 30 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

| ตัวพยากรณ์           | <i>R</i> | <i>R</i> <sup>2</sup> | ร้อยละพยากรณ์ |
|----------------------|----------|-----------------------|---------------|
| $X_1$                | .889     | .785                  | 78.50         |
| $X_1, X_4$           | .938     | .881                  | 88.10         |
| $X_1, X_4, X_9$      | .960     | .922                  | 92.20         |
| $X_1, X_4, X_9, X_3$ | .967     | .936                  | 93.60         |

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีและถูกต้องตามเกณฑ์ที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ( $X_1$ ) ความต้องการในการดำรงชีวิต ( $X_4$ ) ความสำคัญของงาน ( $X_9$ ) และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ( $X_3$ ) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ได้ร้อยละ 93.60

ตารางที่ 31 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

| ตัวพยากรณ์      | <i>b</i> | <i>S.E.b.</i>                | $\beta$ | <i>t</i>               | <i>p</i> |
|-----------------|----------|------------------------------|---------|------------------------|----------|
| ค่าคงที่        | -.236    | .064                         |         | -3.717                 | .000     |
| $X_1$           | .330     | .026                         | .340    | 12.910                 | .000     |
| $X_4$           | .340     | .021                         | .358    | 15.977                 | .000     |
| $X_9$           | .263     | .024                         | .284    | 11.188                 | .000     |
| $X_3$           | .115     | .014                         | .136    | 8.297                  | .000     |
| <i>R</i> = .967 |          | <i>R</i> <sup>2</sup> = .936 |         | <i>S.E.est.</i> = .146 |          |

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะโครงสร้าง (X<sub>1</sub>) ความต้องการในการดำรงชีวิต (X<sub>4</sub>) ความสำคัญของงาน (X<sub>9</sub>) และ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (X<sub>3</sub>) สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .967 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R') เท่ากับ .936 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.est.) เท่ากับ .146 และตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้ร้อยละ 93.60

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .330, .340, .263 และ .115 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .340, .358, .284 และ .136 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของการสมการพยากรณ์ เท่ากับ -.236 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -.236 + .330(X_1) + .340(X_4) + .263(X_9) + .115(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .340(Z_1) + .358(Z_4) + .284(Z_9) + .136(Z_3)$$

#### ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 11 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จากการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal interview) เพื่อศึกษาแนวคิดและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรอิสระว่ามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ โดยนำเสนอด้วยการบรรยายตามหัวข้อที่สัมภาษณ์ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต จากคำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิได้กล่าวว่า

“หากต้องการให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูมีคุณภาพ และงานเกิดประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหวัง คุณภาพชีวิตที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานของครูจะต้องดีและมีมาตรฐานสอดคล้องกัน”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“บุคลากรที่มุ่งมั่นทำงานเพื่อองค์กร ควรได้รับสิ่งตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการ ความปลอดภัย สุขภาพและการตอบแทนที่สมเหตุสมผล สร้างความเชื่อมั่นในเรื่องคุณภาพชีวิตของตนเองได้ จะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้อย่างมีความสัมพันธ์กัน”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“พื้นฐานของมนุษย์ ต้องการความสุขและผลประโยชน์ที่เหมาะสมจากการทุ่มเททำภารกิจหน้าที่อยู่แล้ว ครูก็เป็นมนุษย์ที่มีความรู้สึก ความต้องการ หากพวกเขาได้รับในสิ่งที่ควรจะได้รับ ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“พีให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างมาก เราต้องให้ความสำคัญเขาในหลาย ๆ เรื่อง ทั้งเวลาส่วนตัว สุขภาพ ครอบครัว และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หากมีสิ่งใดช่วยได้ ก็จะช่วยตามความเหมาะสม และเห็นเป็นที่ประจักษ์แล้วว่า มันส่งผลให้บุคลากรเขาทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เต็มเวลา และเต็มใจ”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“งานดีเพราะคน คนดีเพราะได้รับความสุข เราเป็นผู้บังคับบัญชาเขา สามารถกำหนดกรอบทิศทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เขาได้ เราก็ควรดำเนินการ”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“พีผ่านการเป็นครูมา จากประสบการณ์ในตอนนั้น สิ่งที่พีต้องการให้ได้รับความใส่ใจก็คือ เรื่องความใส่ใจของคุณภาพชีวิต เพราะพีคิดว่าหากพีมีความสุข รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพีดี พีก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“เป็นเรื่องที่ปฏิเสธได้ยากว่างานและการดำเนินชีวิตของบุคลากรนั้น มีความสัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งเรื่องสวัสดิการ ความปลอดภัยและการได้รับความเป็นธรรม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“คนทุกคนล้วนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในเรื่องการทำงาน เรื่องชีวิตส่วนตัว เรื่องครอบครัว ก็เหมือนกับเวลาเราได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หากเราอยู่ในองค์กรที่ให้ความสำคัญ ใส่ใจผู้ปฏิบัติงาน เราก็คงจะรู้สึกอยากทำงานนั้นโดยไม่ปฏิเสธ แต่ถ้าเราไปอยู่ในองค์กรที่ละเลยความรู้สึก ไม่มีคุณธรรม ไม่ให้ความสำคัญของคนทำงาน เราก็จะมีข้อคำถามในหัวว่า จะทำให้ดีไปเพื่ออะไร งานที่ออกมาก็จะไม่มีคุณภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“คนกับงานมันเป็นของคู่กัน อยากให้งานดี คนก็ต้องดีด้วย และถ้าอยากได้คนดี เราในฐานะผู้บริหารก็ต้องใส่ใจเขาด้วย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“ในวัยทำงาน ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นวัยที่มีครอบครัว เราต้องให้ความสำคัญบุคลากร ทั้งตัวเขาเอง และครอบครัวเขาด้วย ที่เชื่อว่าการทำเช่นนี้ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ก็จะออกมาดีเช่นกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการคน ถ้าชีวิตเขาดี มีความสุข มีความปลอดภัย และได้รับความเป็นธรรม งานที่เขาทำ หรือหน้าที่ที่เขาได้รับผิดชอบ มันต้องมีคุณภาพอยู่แล้ว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

จากการวิเคราะห์ผลข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านมีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ไม่ใช่เพียงต่อข้าราชการครู แต่ส่งผลต่อบุคลากรทุกระดับที่ปฏิบัติงาน หากองค์กรสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานให้บุคลากรได้ไม่เหมาะสม จะส่งผลให้คุณภาพของงานภายในองค์กรถดถอยตามไปด้วย โดยเฉพาะการทำงานของบุคลากรสายผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรัก เอาใจใส่ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ เพื่อให้ศิษย์ในความดูแลได้รับการพัฒนาตรงตามความมุ่งหวังของการศึกษา หากบุคคลกลุ่มนี้ได้รับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลดีทั้งทางบวกแก่ลูกศิษย์ ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นขององค์กร

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

2.1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จากคำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวว่า

“ทุกโรงเรียนย่อมมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันออกไป ล้วนแล้วขึ้นอยู่กับผู้บริหาร บุคลากร นักเรียนและชุมชน แต่หากศึกษาดี ๆ จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่ให้ความสำคัญระหว่างคนและงานไปควบคู่กัน ผลลัพธ์ที่ออกมาย่อมดีเสมอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละโรงเรียน เปรียบเสมือนเข็มทิศกำหนดรูปแบบการดำเนินงานของแต่ละที่ ถ้าวัฒนธรรมองค์กรดี ก็จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของครูดีตามไปด้วย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“วัฒนธรรม คือสิ่งที่ถูกส่งต่อมาเป็นรุ่น ๆ สามารถวัดได้ว่าเป็นวัฒนธรรมที่ดีหรือควรแก้ไขปรับปรุง ก็สามารถวัดได้จากคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรนั้น ๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“จากที่ที่อ่านความหมายของคำนิยามศัพท์ ที่เข้าใจว่าเป็นการแบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 3 อย่าง คือ มุ่งงานจนลืมคน มุ่งคนจนลืมงาน และมุ่งทั้งงานมุ่งทั้งคนจึงได้ทั้งคนได้ทั้งงาน ในความคิดที่ ที่ว่าคนกับงานต้องไปด้วยกัน การเอาทั้งคนและงาน จะช่วยส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“คุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดขึ้นจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นแล้วมันมีความสัมพันธ์กัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“วัฒนธรรมองค์กร จะเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“วัฒนธรรมองค์กรใน 3 ลักษณะที่กล่าวมา พี่ว่าวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ควรเป็น วัฒนธรรมที่ทุกโรงเรียนพึงนำไปปฏิบัติ แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากโรงเรียนนั้นมีบุคลากรที่ จำเป็นต้องใช้ระเบียบควบคุม ก็ต้องให้นำหนักไปแบบวัฒนธรรมต้งรับ-ก้าวร้าวด้วย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“วัฒนธรรมองค์กรถูกกำหนดโดยคนหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน หากมีการทำข้อตกลงที่ดี สร้างวัฒนธรรมที่รับได้ทุกฝ่าย ก็จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับการบริหารงาน การให้ความสำคัญ ซึ่งนั่นคือพื้นฐานของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“พี่คิดว่าสังกัดเราส่วนใหญ่แล้ว มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีนะ ดังนั้นแล้วคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูน่าจะดีตามไปด้วย เพราะทั้ง 2 อย่างมีความสัมพันธ์กัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“สมาชิกในองค์กรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมในการทำงานของ องค์กร มีโอกาสได้เสนอสวัสดิภาพ สวัสดิการที่ต้องการ เพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีตาม วัฒนธรรมองค์กรด้วย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

จากการวิเคราะห์ผลข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า เป็นตัวแปรที่มีผล ต่อทิศทางของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพราะเปรียบเสมือนเข็มทิศในดำเนินงานของแต่ละ องค์กร การมีวัฒนธรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ระหว่างมุ่งเน้นงาน หรือมุ่งเน้นคนมากเกินไป จะส่งผล ให้คุณภาพงานและคุณภาพชีวิตบุคลากรไม่สัมพันธ์กัน แต่หากเป็นการให้ความสำคัญระหว่างงาน

และบุคลากรไปควบคุมกัน ผลลัพธ์ที่ออกมาก็จะส่งผลดีต่อทั้งงานและบุคลากร แต่ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับพื้นฐานความแตกต่างของบริบทแต่ละองค์กรด้วย

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวว่า

“แรงจูงใจเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากการได้รับเงินเดือนจากการทำงานแล้ว การได้รับสวัสดิการ ตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานสำเร็จ นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงานที่บุคลากรล้วนต้องการได้รับ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“แรงจูงใจในการทำงาน คือส่วนสำคัญของการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร หากมีการตั้งเป้าหมายและผลตอบแทนที่ได้ จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“ในการดำเนินชีวิตประจำวันระหว่างการทำงานของบุคลากร ส่วนจำเป็นต้องการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ แม้เป็นเพียงเรื่องเล็กน้อยก็ตาม เช่น มีน้ำสะอาดดื่ม มีกาแฟรับรอง หรือมีห้องทำงานที่พร้อมและปลอดภัย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมภายในองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่นว่าความทุ่มเททำงานของตนเองจะไม่สูญเปล่า”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถเข้าถึงได้ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา จะลดระยะห่างของความรู้สึกในการทำงานลงได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“การทำงานในองค์กร เป็นการทำงานร่วมกันหลายฝ่าย หากแต่ละฝ่ายมีความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งกันและกัน รักใคร่ สามัคคี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีให้บุคลากร”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติหน้าที่ระดับหัวหน้างานตามความสามารถของบุคคล จะทำให้ครูที่ได้รับโอกาสรู้สึกว่าตนเองมีตัวตนและเป็นคนสำคัญขององค์กร”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“การกำหนดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นภายในองค์กร โดยสร้างเงื่อนไข ข้อตกลง จะส่งผลให้บุคลากรมีการตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับ มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้บรรลุผล”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“การมีสวัสดิการที่รองรับบุคลากร อาจมองว่าเป็นเพียงเรื่ององค์ประกอบย่อย แต่ความจริงแล้วเป็นสิ่งที่ส่งผลทางบวกในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“ที่จะเห็นครูยิ้ม และมีความสุขทุกครั้งที่ได้รับรางวัล คำชื่นชม หลังจากทำงานประสบความสำเร็จ”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“ที่โรงเรียน ที่เปิดโอกาสให้ครูเสนอความต้องการต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูหลาย ๆ คนก็ได้แสดงความคิดเห็นออกมาเป็นข้อ ๆ และนำมาเป็นกรอบกำหนดสวัสดิการของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

จากการวิเคราะห์ผลข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นหัวใจหลักของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพราะการปฏิบัติงานหากได้รับแรงจูงใจที่ดี ทั้งสวัสดิการ สวัสดิภาพ การเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสม การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีเพื่อ

ร่วมงานที่ไว้วางใจได้ รวมไปถึงโอกาสในการได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญในองค์กร ล้วนเป็นพื้นฐานของจุดเริ่มต้นของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

2.3 ปัจจัยคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวว่า

“ปัญหาเรื่องการสอนไม่ตรงเอก การทำงานไม่ตรงกรอบงาน เป็นปัญหาสำคัญที่แก้ไขได้ยาก เนื่องด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ ของระบบการศึกษา แต่หากบุคลากรคนใดได้รับหน้าที่ตรงตามความสามารถ ความต้องการของตนเอง จะสังเกตได้ว่าเขาจะมีความสุขในการทำงานนั้นมาก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“บุคลากรแต่ละคน มีความสามารถที่หลากหลาย หากได้รับหน้าที่งานที่ตนเองมีความชำนาญ จะช่วยทำให้งานออกมามีคุณภาพ และที่สำคัญคือความสุขจากงานที่ตนเองได้รับของบุคลากรนั้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“ปัจจุบันภาระงานในสถานศึกษามีเยอะมาก บางงานต้องมาศึกษาใหม่ บางงานต้องอาศัยความชำนาญ หากจำเป็นต้องมอบหมายงานให้กับครูที่ไม่มีประสบการณ์ เขาควรได้รับการสอนงาน การอบรม การส่งเสริมที่เหมาะสม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานของตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“เคยเห็นครูที่สอนไม่ตรงเอก มีความเครียดเวลาสอน แต่ในวิชาที่เขาจบมา เขากลับมีความสุขและทำหน้าที่ของตัวเองได้เป็นอย่างดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“ครูที่โรงเรียน ต่างคนต่างมีความสามารถ พอได้มาทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน แบ่งปันหน้าที่ซึ่งกันและกัน รู้สึกว่าคณะครูจะมีความสุขในการทำงานมาก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“ทุกครั้งที่การทำงานใด ๆ ประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พี่จะชื่นชมครูที่รับผิดชอบงานเสมอ อย่างน้อยเพื่อเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้ครู”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“เมื่อมีงานประเมินต่าง ๆ ของโรงเรียน ทุกคนจะช่วยกันทำงานประสบความสำเร็จตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับ และความชำนาญในงานนั้น ๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“การได้รับความสำคัญภายในองค์กร คือคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างง่าย แต่มีความสำคัญที่เราสามารถมอบให้บุคลากรได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“การมีสวัสดิการที่รองรับบุคลากร อาจมองว่าเป็นเพียงเรื่ององค์ประกอบย่อย แต่ความจริงแล้วเป็นสิ่งที่ส่งผลทางบวกในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“พี่จะให้อิสระครูทำงานในรูปแบบของตนเอง ผลลัพธ์ที่ได้ส่วนใหญ่จะดีตามความคาดหวังตลอด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“ครูหนึ่งคน ได้รับบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย พี่จะหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยครู เช่นสอนงานเอง หรือแต่งตั้งครูที่มีประสบการณ์ช่วยสอนงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

จากการวิเคราะห์ผลข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า การมอบหมายงานตรงตามความสามารถและคุณวุฒิของบุคลากร จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานของตนเองได้เป็นอย่างมาก รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาในสถานศึกษานั้น จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีภายในองค์กร

3. แนวทางเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวว่า

“จริง ๆ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ยกมาก็ครอบคลุมการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่แล้ว แต่จะขอเสนอความคิดจากบริบทของบุคลากรในจังหวัดระยอง โดยส่วนใหญ่แล้วเป็นคนต่างถิ่น เข้ามารับการบรรจุแต่งตั้งที่นี้ ปัญหาที่ตามมาคือที่พักอาศัย หากครูได้รับสวัสดิการบ้านพักครูที่มีความปลอดภัย ก็จะช่วยให้ครูได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“ปัจจุบันการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เป็นการประเมินรูปแบบใหม่ หากครูได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ จะเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“ส่วนใหญ่ครูที่มาบรรจุและแต่งตั้งในจังหวัดระยอง จะเป็นครูต่างจังหวัด ปัญหาเรื่องที่พบบ่อยจึงเป็นสิ่งสำคัญ หากโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาจุดนี้ได้ ก็จะช่วยแบ่งเบาค่าใช้จ่ายของครูบรรจุใหม่ลงได้อีกเยอะ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

“การเชิดชู ชื่นชม ครูที่สร้างผลงานให้โรงเรียน เป็นแนวทางง่าย ๆ ที่เราทำให้ครูได้แต่สร้างผลตอบแทนที่ดีได้เช่นกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“พื่อให้ความสำคัญเรื่อง สวัสดิการของครูเป็นอย่างมาก ทั้งเรื่องบ้านพัก ห้องทำงาน อาหาร และสุขภาพ ซึ่งพี่ประเมินแล้วว่าครูที่โรงเรียนมีความสุขเมื่อได้มาทำงาน หากนำแนวทางนี้ไปใช้ทุกโรงเรียน ก็น่าจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูได้ดียิ่งขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“ที่โรงเรียนมีครูต่างจังหวัดเยอะมาก ทำให้บ้านพักครูเต็ม ครูที่ไม่มีบ้านพักจึงเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการหาที่อยู่อาศัย แต่ปัจจุบันได้รับงบประมาณก่อสร้างบ้านพักครูเพิ่มเติมแล้ว จึงเห็นได้ว่าครูมีความสุขมากขึ้นเมื่อได้ลดภาระค่าใช้จ่ายส่วนนี้ออกไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“พื้เห็นว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่ยกมาสามารถนำมาศึกษาอย่างจริงจังเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2566)

“การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้สะอาด ปลอดภัย จะช่วยให้ครูมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“การจัดสวัสดิการส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากร เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ควรดำเนินการ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“ครูที่โรงเรียนพี่ ร้อยละ 90 เป็นบุคลากรมาจากต่างจังหวัด ปัญหาหลัก ๆ ที่ควรส่งเสริมคือสวัสดิการบ้านพักครู หากครูมีบ้านพัก ห้องที่ เป็นสวัสดิการ จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูได้เป็นอย่างดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“การให้ความสำคัญของครูทุกคน เคารพซึ่งกันและกัน ให้สวัสดิการตามความเหมาะสม และกำลัการบริหารของโรงเรียน จะช่วยสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

จากการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 ท่าน ได้นำเสนอแนวทางต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

### 1. การส่งเสริมเรื่องบ้านพักครู

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ได้ยกปัญหาที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรง และจากข้อมูลของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งมีความเห็นตรงกันว่า ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีภูมิลำเนาจากต่างจังหวัด จึงมีความประสงค์ที่จะพักอาศัยในบ้านพักครู และอีกประการคือการลดค่าใช้จ่ายสำหรับการเช่าพักที่อยู่อาศัย ซึ่งมีอัตราค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ด้วยความจำเป็นตามหลักธรรมชาติของมนุษย์ ที่อยู่อาศัยจึงมีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำเนินชีวิตของทุกคน บ้านพักครูจึงเป็นสวัสดิการที่หน่วยงานพึงจัดให้มีเพื่อใช้ในการรองรับความต้องการด้านที่อยู่อาศัยของบุคลากร ซึ่งสามารถส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรนั้น ๆ

### 2. การส่งเสริมเรื่องสุขภาพ

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ได้ตระหนักถึงความมั่นคงด้านสุขภาพของผู้ได้บังคับบัญชา เพราะตามหลักธรรมชาติของมนุษย์นั้น สามารถรับรู้ได้ว่าจิตใจกับร่างกายของมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กันและส่งผลเกี่ยวเนื่องต่อกันเสมอ ดังคำกล่าวที่ว่า “ใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว” กล่าวคือ การที่มนุษย์มีสุขภาพไม่ดี ร่างกายทรุดโทรม ย่อมส่งผลให้จิตใจไม่มีความสุขทั้งในการดำเนินชีวิตและการการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงไปจากปกติเป็นอย่างมาก และความรู้สึกกายได้จิตใจไม่มีความสุขกับงานที่ทำ ร่างกายก็จะเหนื่อยล้าได้เร็วกว่า ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อสุขภาพของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้

### 3. การส่งเสริมเกี่ยวกับการขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ เห็นถึงความมั่นคงต่อหน้าที่การงานของข้าราชการครู ซึ่งการมีวิทยฐานะที่สอดคล้องกับอายุราชการและผลการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง นอกจากนี้คือผลตอบแทนเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่ง ที่ได้รับตามระดับของวิทยฐานะนั้น ๆ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

### 4. การยกย่อง ชื่นชม เชิดชูเกียรติ

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ความสำคัญเรื่องการเสริมแรงทางบวกต่อผู้ได้บังคับบัญชา โดยเห็นว่าการยกย่อง ชื่นชมและเชิดชูเกียรติ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ โดยอาจได้มาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา ประชาชนหรือสังคม โดยบุคคลจะรับรู้ได้ถึงคุณค่าของตนเองในการปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยยกระดับให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับที่ดียิ่งขึ้น

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยในลักษณะเชิงผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งใช้วิธีดำเนินการวิจัย ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ ปัจจัยคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 และเพื่อศึกษาแนว ทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ เขต โดยสามารถสรุป และอภิปรายผล รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำ ผลการวิจัยไปใช้และนำไปใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม การพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามาตรฐานการ ประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน สถานศึกษาประชุมชี้แจงผลการประเมินการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนอย่างเปิดเผย และข้าราชการครูได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ ตามลำดับ

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย สถานศึกษาจัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีและส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี และสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทางเสียงและกลิ่น ตามลำดับ

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาสับสนุน ส่งเสริม ให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ข้าราชการครูได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน และสถานศึกษาสับสนุน ส่งเสริม ให้ศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามลำดับ

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ข้าราชการครูรู้สึกว่าการปฏิบัติงานสร้างความมั่นคงให้กับอนาคตของตนและครอบครัว ข้าราชการครูได้รับความเชื่อมั่นให้รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่เดิมอย่างต่อเนื่อง และข้าราชการครูมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบของงาน ตามลำดับ

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ข้าราชการครูได้ร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ชื่นชมต่อสังคม ข้าราชการครูมีโอกาสได้ประสานงานระหว่างชุมชนองค์กรและหน่วยงาน และข้าราชการครูได้รับโอกาสให้เป็นตัวแทนของหน่วยงานไปเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ตามลำดับ

1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีแบบแผนและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สถานศึกษามีการประกาศชี้แจงให้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างชัดเจน และบุคลากรในสถานศึกษา ต่างเคารพในสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ข้าราชการครูไม่รู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงานเมื่อต้องลาป่วยหรือลาพัก ข้าราชการครูมีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว และข้าราชการครูได้ได้รับปริมาณงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

1.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ข้าราชการครูรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพว่าสามารถช่วยเหลือผู้รับบริการและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ สถานศึกษาให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อกิจกรรมสาธารณประโยชน์ และสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมให้มีคุณภาพ ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านของแต่ละปัจจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับ ได้แก่ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความต้องการด้านสัมพันธภาพ และความต้องการในการดำรงชีวิต ตามลำดับ

2.3 ปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีเอกลักษณ์ของงาน ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ดังนี้**

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่แยกรายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .369 ถึง .942 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้มาแปลผล พบว่ามีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 พบว่าทุกตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .553 ถึง .886 เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้มาแปลผลพบว่ามีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก ดังนี้

2.1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ในระดับสูงมาก จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความต้องการในการดำรงชีวิต การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ความต้องการด้านสัมพันธภาพ ความมีอิสระในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และความหลากหลายของทักษะ ตามลำดับ

2.2 ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ดังนี้**

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 มีทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความสำคัญของงาน และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) เท่ากับ .967 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .936 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ( $S.E.est.$ ) เท่ากับ .146 และตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ได้ร้อยละ 93.60 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -.236 + .330(X_1) + .340(X_4) + .263(X_9) + .115(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .340(Z_1) + .358(Z_4) + .284(Z_9) + .136(Z_3)$$

#### ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ดังนี้

จากการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 ท่าน พบว่าโดยรวมแล้วเห็นด้วยกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน ว่าความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยผู้ให้สัมภาษณ์ที่นำเสนอแนวทางต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถสังเคราะห์เป็นแนวทางได้ 4 ประเด็นสำคัญดังนี้

1. การส่งเสริมเรื่องบ้านพักครู
2. การส่งเสริมสุขภาพ
3. การส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับการขอมิ ขอเลื่อนวิทยฐานะ
4. การยกย่อง ชื่นชม เชิดชูเกียรติ

#### อภิปรายผล

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. อภิปรายผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยได้อาศัยแนวคิดเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ผลปรากฏว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพที่ตนเองได้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณประโยชน์แก่สังคม และด้วยความมีคุณค่าในวิชาชีพนี้ ได้ส่งผลให้บุคคลในสังคมให้เกียรติ ให้ความเคารพนับถือ ให้ความศรัทธาต่อข้าราชการครู ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดความเชื่อมั่นต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของตน อีกทั้งการได้รับความเอาใจใส่ของหน่วยงานต้นสังกัด หรือผู้บังคับบัญชา ในการส่งเสริม

ให้มีการพัฒนาความสามารถของข้าราชการครูในสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ฝึกทักษะและสร้างประสบการณ์ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จได้ ตามกรอบมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกรณีพิพาท คำบรรจง (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสาขปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติยา โนยะราช (2555) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในอำเภอพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสาลินี ซาดา (2556) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนธนาคารออมสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสุนิสา สุขหมั่น (2558) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของมินตรา แดงสว่าง (2561) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของสุภัค วงศ์ภักดี (2561) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้านตามแนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) ประกอบด้วย 8 ด้านคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคมสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานสถานศึกษาสร้างมาตรฐานที่มีคุณภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูอย่างเป็นธรรม มีการประชุมเพื่อชี้แจงผลการประเมินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเปิดเผยในหน่วยงานสถานศึกษา และข้าราชการครูได้รับการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนได้อย่างเหมาะสมกับ

งานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 20-23) ที่วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไว้ 8 ประการ โดยหนึ่งในนั้นคือการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา สุขหมั่น (2558) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการงานวิจัยของมินตรา แดงสว่าง (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานสถานศึกษาได้จัดให้บริบทพื้นที่และภูมิทัศน์มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงามและมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพให้ข้าราชการครู เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นต้น และการให้ความสำคัญเรื่องสภาพแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษต่าง ๆ ทั้งทางเสียงและทางกลิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 20-23) ที่วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไว้ 8 ประการ โดยหนึ่งในนั้นคือการจัดให้มีสภาพแวดล้อมของการทำงานต้องถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย (Safe and healthy environment) สอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติยา โนยะราช (2555) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในอำเภอนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนิสา สุขหมั่น (2558) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของมินตรา แดงสว่าง (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภัท วังศ์ภักดี (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งด้านด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริม ข้าราชการครูให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงการสร้างโอกาสให้เข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างประสบการณ์และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการสนับสนุน ส่งเสริม ให้ข้าราชการครูได้ศึกษาต่อหรือการศึกษาค้นคว้าความรู้ตามที่สนใจเพื่อ พัฒนาคะแนน ความสามารถ ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 20-23) ที่วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไว้ 8 ประการ โดยหนึ่งในนั้นคือการ ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของกรรณทิพย์ คำบรรจง (2553) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสุนิสา สุขหมั่น (2558) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอสรรคบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งด้านการ พัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มินตรา แสงสว่าง (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอนันทนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งด้าน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภัค วงศ์กัณธิ์ (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูในสังกัดมีความรู้สึกรับผิดชอบ ของตนเองสามารถสร้างความมั่นคงให้กับอนาคตของตนเองและครอบครัวได้ เกิดความเชื่อมั่นว่าตำแหน่ง หน้าที่ของตนเองจะไม่ถูกปรับเปลี่ยนให้ลดลง และหน่วยงานสถานศึกษามอบโอกาสให้ข้าราชการ

ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบของงานที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 20-23) ที่วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไว้ 8 ประการ โดยหนึ่งในนั้นคือ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรรณทิพย์ คำบรรจง (2553) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสาขปัญญาในพระบรมราชินีปัทมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสาลินี ชาติ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนธนาคารอสมสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวิมล สุหมั่น (2558) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรคบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มินตรา แสงสว่าง (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภัท วังศักดิ์ (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีผลงาน ซึ่งเป็นเกียรติและเป็นที่ยอมรับต่อสังคม การสร้างโอกาสให้ข้าราชการครูได้ติดต่อประสานงานระหว่างชุมชน องค์กรและหน่วยงานสถานศึกษา รวมถึงการได้เป็นตัวแทนของหน่วยงานสถานศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 20-23) ที่วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไว้ 8 ประการ โดยหนึ่งในนั้นคือการบูรณาการทางสังคม (Social Integration) สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณทิพย์ คำบรรจง (2553) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสาขปัญญาในพระบรมราชินีปัทมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสาลินี ชาติ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของข้าราชการครู โรงเรียนธนาคารออมสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ  
ผลการวิจัยของสุนิสา สุขหมั่น (2558) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน  
มัธยมศึกษา อำเภอสรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการบูรณาการ  
ทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของมินตรา แดงสว่าง (2561) ที่ได้  
ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนนทบุรี สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภัท วังศักดิ์ (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตใน  
การทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้าน  
การบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการศึกษาคุณภาพ  
ชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานสถานศึกษามีแบบแผนการดำเนินงานและ  
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม โดยมีการประกาศชี้แจงให้บุคลากรใน  
หน่วยงานเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างชัดเจน รวมถึงสมาชิกบุคลากรในหน่วยงาน  
สถานศึกษาต่างเคารพในสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton  
(1973, pp. 20-23) ที่วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไว้ 8 ประการ โดยหนึ่งในนั้น ประการที่สำคัญ  
คือรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism) สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรรณทิพย์ คำบรรจง (2553)  
ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสาขปัญญาในพระบรมราชูปถัมภ์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติยา โนยะราช (2555) ที่ได้ศึกษาคุณภาพ  
ชีวิตในการทำงานของครูในอำเภอนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี  
เขต 2 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัย  
ของสาธิตี ชาติ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนธนาคาร  
ออมสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านระเบียบ  
ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนิสา สุขหมั่น  
(2558) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรีราชา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวม

อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของมินตรา แดงสว่าง (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภัค วงศ์ภักดี (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูไม่รู้สึกวิตกกังวลต่อหน้าที่งานของตนเองเมื่อต้องลาป่วยหรือลาพัก เกิดความสุขในความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว รวมถึงการได้รับปริมาณงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 20-23) ที่วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไว้ 8 ประการ โดยหนึ่งในนั้นคือ ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม (The total life space) สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรรณทิพย์ คำบรรจง (2553) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติยา โนยะราช (2555) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในอำเภอนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสาธิตี ชาดา (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนธนาคารออมสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนิสา สุขหมั่น (2558) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของมินตรา แดงสว่าง (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภัค วงศ์ภักดี (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตน ว่าสามารถช่วยเหลือผู้รับบริการและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติได้ รับรู้ว่ามีหน่วยงานสถานศึกษาให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อกิจกรรมสาธารณประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 20-23) ที่วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไว้ 8 ประการ โดยหนึ่งในนั้นคือ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม (Social relevance) สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรรณทิพย์ คำบรรจง (2553) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติยา โนยะราช (2555) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในอำเภอนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสาลิณี ขาตา (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนธนาคารอ้อมสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนิสา สุขหมั่น (2558) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของมินตรา แดงสว่าง (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภัท วังศักดิ์ (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม

1.2 การศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผลจากการศึกษาปรากฏว่าวัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานสถานศึกษาส่วนใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ให้เป็นไปในลักษณะที่ต้องการให้สมาชิกข้าราชการครูและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างกันและกัน เน้นให้มีกระบวนการทำงานเป็นทีม สามัคคี ร่วมกันทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหา และมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้การทำงานในระบบราชการ บุคลากรยังจำเป็นต้องพึ่งพาการชี้แนะของผู้บริหาร เพราะระบบราชการของไทยนั้นจะต้องปฏิบัติตามความคิดเห็นของผู้บริหารเป็นหลัก เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง ทำให้ต้องสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรในหน่วยงานสถานศึกษานั้น ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของสุทธนา สุนทรสถิต (2556) พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลนครปทุม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของมุกดา คำอานา (2557) พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสัญญาณี เสมากักดี (2557) พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนัญฉัตร เอี่ยมเพ็ชร (2561) พบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่สามารถเรียงลำดับการรับรู้ที่สอดคล้องกับผลการศึกษาของผู้วิจัย คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การเป็นรายด้านตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989, pp. 448-460) ซึ่งกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การ มี 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ลักษณะสร้างสรรค์ 2) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ 3) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.2.1 ลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นลักษณะในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่การปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ ทั้งได้รับโอกาสให้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ และได้รับการมอบหมายภาระงานที่ตรงตามวุฒิการศึกษาและความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทธนา สุนทรสถิต (2556) ที่ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ของบุคลากรเทศบาลนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของมุกดา คำอานา (2557) ที่ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสัญญาณี เสมากักดี (2557) ที่ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ซึ่งเป็นลักษณะในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีความตระหนักในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติงานตามการตัดสินใจของผู้บริหารตามระเบียบข้อบังคับของระบบราชการอย่างถูกต้อง และหน่วยงานสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในระบบอาวุโส เพื่อความเป็นระบบในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทธนา สุนทรสถิต (2556) ที่ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ของบุคลากรเทศบาลนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสัญญาณี เสมากักดี (2557) ที่ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.3 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ซึ่งเป็นลักษณะในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูตระหนักถึงการปฏิบัติงานด้วยความพิถีพิถันใส่ใจรายละเอียดถี่ถ้วนเพื่อป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดของงาน ซึ่งส่งผลให้ต้องปฏิบัติงานหนักขึ้นและใช้เวลานานในการบรรลุเป้าหมาย ทั้งหน่วยงานสถานศึกษามีค่านิยมในพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีระบบการยึดถือโครงสร้างอำนาจเรียงตามลำดับตำแหน่งที่สูงกว่าในการรับผิดชอบงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสัญญาณี เสมากักดี (2557) ที่ได้ศึกษาการ

รับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยผลจากการศึกษาปรากฏว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับ ได้แก่ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความต้องการด้านสัมพันธภาพ และความต้องการในการดำรงชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ให้ความสำคัญต่อการตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการและเป้าหมายในชีวิตของข้าราชการครูอย่างมีแบบแผน เช่น การจัดตั้งสวัสดิการ การพิจารณาผลงานต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การให้ความสำคัญและที่สำคัญคือการมอบโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในสายงานของครู คือการเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการครูได้กระทำความดีสิ่งหนึ่งให้สามารถสำเร็จได้ สอดคล้องกับการศึกษาของพนิดา จิระสถิตย์ถาวร (2550) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประจักษ์สรรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของภักดี ปัญญาพิชน (2556) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของทรรศนีย์ เจริญสุข (2555) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูสังกัดกองการศึกษาเทศบาลนครระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของลัดดา พันชนัง (2559) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของวราภรณ์ บัวเมือง (2560) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. (Existence-relatedness-growth theory) Alderfer (1972, p. 32) ซึ่งสรุปเกณฑ์ชีวิตแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความต้องการด้านสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.3.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต โดยจากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ข้าราชการครูได้มีส่วนร่วมในการรับรู้และจัดทำเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของสถานศึกษา เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการงานที่ได้รับผิดชอบเกิดความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึง

หน่วยงานสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้รับสวัสดิการตามสิทธิประโยชน์ของตน สอดคล้องกับผลการวิจัยของชมลวรรณ นาวาเจริญ (2556) มีศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีองค์ประกอบด้านความต้องการในการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวราภรณ์ บัวเมือง (2560) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีองค์ประกอบด้านความต้องการในการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3.2 ความต้องการด้านสัมพันธภาพ โดยจากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความสุขและสนุกเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่าย สอดคล้องกับผลการวิจัยของชมลวรรณ นาวาเจริญ (2556) มีศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีองค์ประกอบด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวราภรณ์ บัวเมือง (2560) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีองค์ประกอบด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยจากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จากการได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึงการได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญของหน่วยงานสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของชมลวรรณ นาวาเจริญ (2556) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีองค์ประกอบด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวราภรณ์ บัวเมือง (2560) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีองค์ประกอบด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 การศึกษาปัจจัยคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยผลจากการศึกษาปรากฏว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีเอกลักษณ์ของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานสถานศึกษาในสังกัดได้ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะงานภายในระบบบริหารจัดการ ให้การส่งเสริม และสนับสนุน ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อเป้าหมายของหน่วยงานสถานศึกษา ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ที่มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับ การศึกษาของ น้อย ไทยราช (2554) ที่พบว่าคุณลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เอมอร์ ผิวเหลือง (2554) ที่พบว่าคุณลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคูณลักษณะงานเป็นรายด้านตาม โดยใช้แนวคิดของ Hackman and Oldham (1980, pp. 78-80) ซึ่งได้สรุปคุณลักษณะงานไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.4.1 ความหลากหลายของทักษะ โดยจากการศึกษาคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งท้าทายความสามารถตนเอง โดยการใช้ความรู้และทักษะความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของน้อย ไทยราช (2554) ที่ศึกษาคุณลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอมอร์ ผิวเหลือง (2554) ที่ศึกษาคุณลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช 4 ด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยจากการศึกษาคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูสามารถวางแผนกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีระบบ โดยสามารถนำแผนกระบวนการมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการได้สำเร็จ และสามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของน้อย ไทยราช (2554) ที่ศึกษาคุณลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอมอร์ ผิวเหลือง (2554) ที่ศึกษาคุณลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 4 ความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4.3 ความสำคัญของงาน โดยจากการศึกษาคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความสำคัญของงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และสามารถรับรู้ถึงผลกระทบทั้งภายในและภายนอกจากการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของน้อย ไทยราช (2554) ที่ศึกษาคุณลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านความสำคัญของงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอมอร์ ผิวเหลือง (2554) ที่ศึกษาคุณลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 4 ด้านความสำคัญของงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4.4 ความมีอิสระในการทำงาน โดยจากการศึกษาคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูได้มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยสามารถเลือกใช้วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของน้อย ไทยราช (2554) ที่ศึกษาคุณลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอมอร์ ผิวเหลือง (2554) ที่ศึกษาคุณลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 4 ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4.5 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยจากการศึกษาคุณลักษณะงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูสามารถนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองได้ ซึ่งสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผลงานของท่านอย่างเปิดเผย เพื่อรับคำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปพัฒนาตนเองต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของเอมอร ผิวเหลือง (2554) ที่ศึกษาคุณลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช 4 ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของน้อย ไทยราช (2554) ที่ศึกษาคุณลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

## 2. อภิปรายผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

โดยพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ที่แยกแยะได้ทั้งหมด 11 ตัวแปร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ( $X_1$ ) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ( $X_2$ ) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ( $X_3$ ) ความต้องการในการดำรงชีวิต ( $X_4$ ) ความต้องการด้านสัมพันธภาพ ( $X_5$ ) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ( $X_6$ ) ความหลากหลายของทักษะ ( $X_7$ ) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $X_8$ ) ความสำคัญของงาน ( $X_9$ ) ความมีอิสระในการทำงาน ( $X_{10}$ ) การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ( $X_{11}$ ) โดยพบว่าทุกตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .553 ถึง .886 เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้มาแปลผล พบว่ามีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานสถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงาน โดยสถานศึกษาส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์การที่เป็นไปในลักษณะความต้องการให้สมาชิกข้าราชการครูและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างกันและกัน เน้นให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีม สามัคคี ร่วมกันทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหา และมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้การทำงานในระบบราชการ บุคลากรยังจำเป็นต้องพึ่งพาการชี้แนะของผู้บริหาร เพราะระบบราชการของไทยนั้นจะต้องปฏิบัติตามความคิดเห็นของผู้บริหารเป็นหลัก เพื่อหลีกเลี่ยงความ

ขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง ทำให้ต้องสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรในหน่วยงานสถานศึกษานั้น ๆ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร (2561) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ยังให้การตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการและเป้าหมายในชีวิตของข้าราชการครูอย่างมีแบบแผน เช่น การจัดตั้งสวัสดิการ การพิจารณาผลงานต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การให้ความสำคัญ และที่สำคัญคือการมอบโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในสายงานของครู คือการเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการครูได้กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สามารถสำเร็จได้ จึงเป็นอีก 1 ประการที่ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของจันทร์ธิดา มากะเต (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านคุณลักษณะงานนั้นอาจเป็นเพราะหน่วยงานสถานศึกษาในสังกัดได้ให้ความสำคัญในระบบบริหารจัดการโดยส่งเสริม และสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรมีความเต็มใจและมุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อเป้าหมายของหน่วยงานสถานศึกษา ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับอภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม โดยปัจจัยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 3. อภิปรายผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ผลปรากฏว่ามี 4 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ( $X_1$ ) ความต้องการในการดำรงชีวิต ( $X_2$ ) ความสำคัญของงาน ( $X_3$ ) และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ( $X_4$ ) ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .967 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .936 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .146 และตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้ร้อยละ 93.60 ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นตัวพยากรณ์ ได้ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเป็นเอกลักษณ์ในวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานสถานศึกษา ที่สร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมระหว่างคนกับงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างซึ่งกันและกันของบุคลากร โดยมีเป้าหมายสู่การบรรลุความสำเร็จที่ตั้งไว้ขององค์การควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรอย่างมีส่วนร่วม จึงทำให้เกิดประสิทธิผลและคุณภาพในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐธินิชา อรุณเลิศศรีศรี (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของบุศรา กาญ (2546) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแมคคอมมิค จังหวัดเชียงใหม่พบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร (2561) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลปรากฏว่า 1 ในลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ คือวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลวิจัยของอมรรัตน์ พงศ์ปวน (2550) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการ

ปกครอง ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งหนึ่ง 1 ตัวแปรพยากรณ์คือวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

3.2 ความต้องการในการดำรงชีวิต สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต ซึ่งได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน และฐานะทาง เศรษฐกิจและสังคมที่ดี จึงส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษา ของธนัญฉัตร เอี่ยมเพ็ชร (2561) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าตัวแปรความต้องการในการดำรงชีวิตมี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของนิสาชล ภิธนากร (2562) ที่ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของพนักงานกรมชลประทาน (อ่างเก็บน้ำบางพระ) ชลบุรี พบว่าตัวแปรความต้องการในการดำรงชีวิตมีความสัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทรรศนีย์ เจริญสุข (2555) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูสังกัดกองการศึกษา เทศบาลนครระยอง พบว่าทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมี ตัวแปรด้านความต้องการในการดำรงชีวิตเป็นองค์ประกอบสำคัญ

3.3 ความสำคัญของงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงาน สถานศึกษาในสังกัดทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่อผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ของตน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดการจูงใจในการทำงาน ช่วยให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพสูง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีตามไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของพรพลย์ ชีรพร (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง โดยพบว่าตัวแปรความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของน้อย ไทยราช (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยปัจจัยคุณลักษณะงานซึ่งมีตัวแปรต่าง ๆ โดยหนึ่งในนั้นคือความสำคัญของงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสาธิต ปานอ่อน (2555) ที่ พบว่าการศึกษาคูณลักษณะของงานที่มีตัวแปรพยากรณ์ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่องานเหนือเหตุผล มีกฎระเบียบเคร่งครัด การสั่งการขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก จึงทำให้ข้าราชการครูรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติว่าด้วยความถูกต้องในกฎหมายและกฎระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐธิดา อรุณเลิศศรีศรี (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของบุศรา กาญ (2546) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแมคคอมมิค จังหวัดเชียงใหม่พบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับผลวิจัยของอมรรัตน์ พงศ์ปวน (2550) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งหนึ่ง 1 ตัวแปรพยากรณ์คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร (2561) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลปรากฏว่า 1 ในลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่ามีตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 7 ตัวแปร โดยสามารถอธิบายผลถึงสาเหตุที่ไม่ส่งผลได้ดังนี้

3.5.1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานแบบระบบราชการต้องมีความรับผิดชอบสูงต่อผลที่เกิดขึ้นหลังการปฏิบัติ ซึ่งบางกรณีอาจส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่และความมั่นคงในงาน ข้าราชการครูจึงมีความรู้สึกลัว วิตกกังวลต่อกฎระเบียบและข้อบังคับของการปฏิบัติงานที่เคร่งครัด และในการทำงานของวัฒนธรรมองค์การนี้ ส่วนใหญ่มักขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้บริหาร และยิกระบบความอาวุโสเป็นสำคัญ จึงทำให้ข้าราชการครูบางส่วนรู้สึกไม่ปลอดภัยละกลัวการถูกตำหนิ หากงานผิดพลาด ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูลดลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

ชาคริญา ธรรมขัน, มุทิตา พันภัยพาล และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2556) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะด้รับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของสรณัญธร ดันติपालกุล (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะการด้รับ-เฉื่อยชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.5.2 ความต้องการด้านสัมพันธภาพ ไม่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการพิจารณาความดีความชอบเพื่อได้รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนเงินเดือน จะต้องนำผลความสำเร็จของงานมาแข่งขันกัน จึงอาจทำให้บุคลากรในสถานศึกษาบางแห่งถูกปิดกั้นการแสดงความคิดเห็นและการแสดงความสามารถในงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และส่งผลต่อความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทพร ทองลิ้ม (2563) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก ซึ่งพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานพนักงานคือสัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน และสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นหากในหน่วยงานสถานศึกษาเกิดความสัมพันธภาพต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเชิงลบ ก็จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำลง

3.5.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูส่วนมากให้ความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงานสถานศึกษา เพื่อการได้รับโอกาสในการพัฒนางาน และโอกาสในการได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลตามมาตรฐานตำแหน่ง ด้วยตำแหน่งสำคัญในหน่วยงานสถานศึกษามีค่อนข้างน้อย จึงทำให้ข้าราชการครูบางคน ไม่ได้รับโอกาสนั้น ๆ รวมถึงไม่มีบทบาทในการร่วมวางแผนหรือการปฏิบัติงานที่สำคัญ จึงทำให้ข้าราชการครูกลุ่มดังกล่าวรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองไม่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สอดคล้องกับธนัญธร เอี่ยม

เพ็ชร (2561) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น หากข้าราชการครูในหน่วยงานสถานศึกษาเกิดความรู้สึกว่าตนเองขาดโอกาสด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ก็จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำลง

3.5.4 ความหลากหลายของทักษะ ไม่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานสถานศึกษาภายใต้สังกัด ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่สอนในระดับชั้นปฐมวัย และชั้นประถมศึกษา อีกทั้งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กถึงกลาง ซึ่งมีข้าราชการครูไม่เพียงพอต่อชั้นเรียน จึงทำให้ข้าราชการครูหลายคนได้รับหน้าที่การสอนไม่ตรงตามคุณวุฒิ ซึ่งทำให้ไม่ได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เกิดความรู้สึกไม่มั่นใจในผลงานที่ปฏิบัติ ทำให้มีอุปสรรคต่อการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลต่อทิศทางคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สอดคล้องกับผลวิจัยของวฐ สวนานนท์ (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่าลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน ดังนั้นหากข้าราชการครูขาดโอกาสในการได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ก็จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำลง

3.5.5 ความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายตำแหน่งของข้าราชการครูในสำนักงานเขต ส่งผลให้ต้องรับบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูมาทดแทนตำแหน่งว่าง ทำให้ข้าราชการครูไม่มีประสบการณ์ในการทำงานเท่าที่ควร จึงไม่มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ หรือไม่มีโอกาสเป็นผู้นำในภาระงานนั้น ๆ ส่งผลให้รู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลวิจัยของวฐ สวนานนท์ (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่าลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน ดังนั้นหากข้าราชการครูขาดโอกาสในการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ หรือไม่มีโอกาสเป็นผู้นำ ก็จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำลง

3.5.6 ความมีอิสระในการทำงาน ไม่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบทบาทของการปฏิบัติงานเป็นแบบระบบราชการ การดำเนินงานต่าง ๆ ต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด จึงทำให้ข้าราชการครูเกิดความกดดัน ไม่มั่นใจ ทำให้ไม่มีความอิสระในการใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ซึ่งส่งผลอย่างยิ่งต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้อย ไทยราช (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งพบว่าความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ดังนั้นหากข้าราชการครูขาดความมีอิสระในการทำงาน ก็จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำลง

3.5.7 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ไม่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีการปรับเปลี่ยนค่อนข้างบ่อย อาจทำให้ข้อมูลและคำแนะนำจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ตอบสนองต่อแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้อย ไทยราช (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งพบว่าการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ดังนั้นหากข้าราชการครูไม่มีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามมาตรฐานตัวชี้วัด ก็จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำลง

#### 4. อภิปรายผลการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 ท่าน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

โดยรวมแล้วผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยคือปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน ที่นำมาศึกษาความสัมพันธ์และการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้มีการนำเสนอแนวทางต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยสามารถสังเคราะห์เป็นแนวทางได้ 4 ประเด็นสำคัญ โดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

4.1 การส่งเสริมเรื่องบ้านพักครู อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูในสังกัด ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีภูมิลำเนาจากต่างจังหวัดและเมื่อครบกำหนดคุณสมบัติด้านระยะเวลาในการครองตำแหน่งจะทำเรื่องขอย้ายกลับภูมิลำเนา จึงทำให้ข้าราชการครูมีความประสงค์ที่จะพักอาศัยในบ้านพักครู และอีกประการคือการลดค่าใช้จ่ายสำหรับการเช่าพักที่อยู่อาศัย ซึ่งมีอัตราค่าเช่าจ่ายค่อนข้างสูง ด้วยความจำเป็นในการดำรงชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow (1970) ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำเนินชีวิตของทุกคน โดยอาจกล่าวได้ว่าบ้านพักครูคือสวัสดิการที่หน่วยงานพึงจัดให้มีเพื่อตอบสนองความต้องการด้านที่อยู่อาศัยของบุคลากร อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนการณ์ ผัดโน (2562) ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่าระดับความคาดหวังในการจัดสวัสดิการมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 20-23) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ซึ่ง 1 ในนั้นคือการได้รับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงที่พักอาศัยเพื่อให้เพียงพอในการดำรงชีวิตของบุคลากร

4.2 การส่งเสริมสุขภาพ อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ตามหลักธรรมชาติของมนุษย์นั้น สามารถรับรู้ได้ว่าจิตใจกับร่างกายของมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กันและส่งผลเกี่ยวเนื่องต่อกันเสมอ ดังคำกล่าวที่ว่า “ใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว” กล่าวคือ การที่มนุษย์มีสุขภาพไม่ดี ร่างกายทรุดโทรม ย่อมส่งผลให้จิตใจไม่มีความสุขทั้งในการดำเนินชีวิตและการการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงไปจากปกติเป็นอย่างมาก และความรู้สึกภายในจิตใจไม่มีความสุขกับงานที่ทำ ร่างกายก็จะเหนื่อยล้าได้เร็วกว่า ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อสุขภาพของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้ ดังคำนิยามของสถาบันเสริมสร้างจิตความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ที่ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกได้ 6 ด้าน โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านสุขภาวะทางกาย และด้านสุขภาวะทางจิตใจ มาเป็นอันดับแรก ซึ่งกับสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของชนภา ล้วนรัตน์ (2562) ที่พบว่าความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยสำหรับพนักงานในมหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมอยู่ในระดับต้องการมาก และสอดคล้องกับ

4.4 การส่งเสริมเกี่ยวกับการขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิทยฐานะส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง นอกจากนี้ยังได้รับค่าตอบแทนตามระดับวิทยฐานะนั้น ๆ ที่ตนเองได้รับ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยอาจกล่าวได้ว่าวิทยฐานะของข้าราชการครูคือความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 20-23) ที่ได้พิจารณาหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยศึกษาจากคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตบุคคลที่บ่งบอกถึงความเป็นมนุษย์ (Humanistic) โดยพบว่า 1 ใน 8 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เช่นเดียวกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) และ Gilmer (1971, pp. 297-283) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรรณทิพย์ คำบรรจง (2553) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสาลิณี ชาติ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนธนาการอมสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนิสา สุขหมั่น (2558) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4.5 การยกย่อง ชื่นชม เชิดชูเกียรติ อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่เป็นพลังบวก โดยอาจได้มาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ประชาชนหรือสังคม โดยบุคคลที่ได้รับการยกย่อง ชื่นชม เชิดชูเกียรติ จะรับรู้ได้ถึงการมีคุณค่าของตนเองในการปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Louis (1998) ที่เสนอรูปแบบและวิธีการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานเชิงประจักษ์ โดยการยกย่องนับถือ เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดที่มีความสำคัญในการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่นเดียวกับ Gilmer (1971, pp. 297-283) ที่ได้นำเสนอ ลักษณะของการทำงานที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ โดย 1 ในนั้นคือการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ให้การยอมรับและยกย่อง ชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานสถานศึกษาในสังกัด ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดทำแบบแผนหรือโมเดล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของที่มีมาตรฐานและสามารถนำไปปรับใช้ตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน
2. จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มี 4 ตัวแปร โดยประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความสำเร็จของงาน และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ดังนั้นผู้บังคับบัญชาทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาในสังกัด ควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว
3. จากการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 ท่าน ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของปัจจัยที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมเรื่องบ้านพักครู การส่งเสริมสวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับการขอมิ ขอลื่อนวิทยฐานะ การยกย่อง ชื่นชม เชิดชูเกียรติ การจัดบรรยากาศและภูมิทัศน์ที่ดีในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บังคับบัญชาทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาในสังกัด ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว โดยอาจทำแบบสำรวจสอบถามความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จึงควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างออกไป เพื่อหาข้อมูลที่สามารถพยากรณ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม
2. เนื่องจากปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีหลายลักษณะ เพื่อให้มีความละเอียดยิ่งขึ้น ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก และเป็น

ตัวแปรลำดับแรกในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ไปเป็นตัวแปรหลักในการวิจัยครั้งต่อไป

3. เนื่องด้วยบริบทของแต่ละหน่วยงานสถานศึกษามีความแตกต่างกันสูง จึงเสนอแนะให้ควรมีการสัมภาษณ์เพื่อได้มาซึ่งตัวแปรที่สอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1



## บรรณานุกรม

- กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลนครชน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(26), 116-129.
- กรรมทิพย์ คำบรรจง. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กริช สืบสนธิ์. (2537). วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (*Quality of Work Life*). อนุสารแรงงาน, 11(4), 17 – 22.
- กันธอร กลุบุตรดี. (2553). แรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจน์ภา จวีร์ภย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวอก. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กาญจนา เกษร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กิ่งจันทร์ ศรีบุญยะแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพอใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติมา กวยาวงศ์. (2547). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- กิตติยา โนชะราช. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติกา ต่อพันธุ์. (2553). *ศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธิดา มากะเต. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตใน การทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุนจิตร ฐวสุจิเรช. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ชนาภา ล้วนรัตน์. (2562). *ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการจัดสวัสดิการสำหรับ พนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยบูรพา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, หลักสูตรรัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัชริยา พงษ์พันธ์. (2562). *ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ ของครู โรงเรียนเอกชนอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลบบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชาคริญา ธรรมขัน, มุกิดา พันภัยพาล และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล เชียงรายประชานุเคราะห์*. วารสารนเรศวรพะเยา. 6(2), 146-156.
- ฐานิส ศรียะพันธ์. (2556). *เลข 4 รหัสลับสร้างความสุข*. สานฝันป๊านสุข. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย สังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐธินิชา อรุณเลิศศรีศรี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะชีวิตการทำงาน  
ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณัฐกฤตา บัวทอง. (2554). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลพนัส  
ศึกษา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐชัย อุใหม่. (2552). ลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร:  
กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์, พงศ์ หรดาล และสมเดช เฉยไสย. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ  
ชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริการของ บริษัท  
โทเทิล แอ็คเซ็สคอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการอุตสาหกรรม, 5(1), 15-25.
- ทรงศณีย์ เจริญสุข. (2555). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิต  
การทำงานของพนักงานครูสังกัดกองการศึกษาเทศบาลนครระยอง. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัศติการณณ์ ผัดโน. (2562). การจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกรณีศึกษา:  
สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. วารสารบัณฑิตศึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะ  
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธมลวรรณ นาวาเจริญ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา.  
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎีการวิจัยและการปฏิบัติการ  
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

- น้อย ไทยราช. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในการทำงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: วิพรีนธ์.
- นิภา กรุงแก้ว. (2548). การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามคุณลักษณะงานในโรงพยาบาลของรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพในเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง. (2543). วัฒนธรรมองค์การของสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิยม จับใจสุข. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 4(1), 1189-1198.
- นิสาชล ธีรนากร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของพนักงานกรมชลประทาน (อ่างเก็บน้ำบางพระ) ชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญจิรา ปิ่นทอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 25(1), 5-12.
- บุศรา กาญ. (2546). วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปภาวดี มนตรีวัด. (2554). การจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจในเอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ประกายศรี ศิริคุณ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทันตสถาน  
บำบัดพิเศษกลาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พินดา จิระสถิตย์ถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา  
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรวลัย ชีรพร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพ  
ชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์รัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2533). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พรวนการพิมพ์.
- พินิจ หนูเกตุ. (2551). วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลองค์การ  
ในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพชร ท่งศรีแก้ว. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดล  
วิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ  
จัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). การจัดการทรัพยากรคน (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภักดี ปัญญาพิชน. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะ  
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี:  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มินตรา แดงสว่าง. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มุกดา คำอานา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนา  
ตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี.

- เมธี ปลื้มนันทน์. (2523). *ปรัชญาการศึกษาสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ลัดดา พันชนัง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรุณ สวานนท์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของ พนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรางคณา เอกอจรรย์ยา. (2557). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง*. วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(14), 77-95.
- วราภรณ์ บัวเมือง. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). *วิธีแห่งองค์การอจรรย์ยา*. จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์, 73,2-3.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2555). *ทฤษฎีองค์การฉบับใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.
- วินัย เกื้อกูล. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูชั่น.
- ศิริพงษ์ เสาภาน. (2551). *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บั๊ค.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2552). *อนุกรมระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน: Management System of Quality of Work Life Series(MS-QWL) ฉบับข้อกำหนด Requirements MS-QWL 1: 2004*. สืบค้น 2 มิถุนายน 2566. จาก <http://www.qwlthai.com/introduce.php>
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระวัง:  
พี.เอส.การพิมพ์.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2546). *สังคมวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

สัญญาณี เสมอศักดิ์. (2557). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน  
สถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*

สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:  
จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.

สาธิต ปานอ่อน. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7.  
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการ  
จัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*

สาธิติน ชาดา. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนธนาคารออมสิน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปี  
งบประมาณ 2565*. ระวัง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน  
: คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

สุทธนา สุนทรสถิตย์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การ  
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครปฐม.  
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิต  
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.*

สุทธิดา สุดจิตร. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ:  
ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลกลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

สุนิสา สุขหมั่น. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอศรีราชา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- สุภักดิ์ วงศ์ภักดี. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. งานวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุมัทธมา ปารักมาตย์. (2557). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- เสนาะ ดิยาว. (2544). *หลักการบริหาร(ed.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ศรีณัฐร ดันติपालกุล. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- อภิญา วังกุลลาบ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในองค์การกับความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*
- อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- อมรัตน์ พงศ์ปวน. (2550). *ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- อารีรัตน์ หิรัญโต. (2532). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. คุษณินิพนธ์การศึกษาคุษณินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อุทุมพร พรนฤสุวรรณ. (2531). *มิติใหม่ในการสร้างแรงจูงใจ. วารสารพยาบาล, 37, 32-37.*
- เอมอร ผิวเหลือง. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth: human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Barkha, G. (2016). *Factors affecting quality of work life among private bank employees*. Pacific Business Review International, 8(9), 1-10.
- Bulent, Aydin & Adnan, Ceylan. (2009). *Department of Business Administration Gebze Institute of High Technology*. University of Inonu Malatya Turkey.
- Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. (1999). *Diagnosing and Changing Organization Culture*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Carrell, P. L. (1992). *Awareness of text structure: Effects on recall*. Language Learning, 42(1), 1-20.
- Chandrashu, S. (2012). *Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from indian organizations*. Australian Journal of Business and Management Research, 1(11), 31-40.
- Cooke, R. A. & Lafferty, J.C. (1989). *Organization culture in ventory*. Plymouth MI: Human Synergistics.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5<sup>th</sup>ed.). New York: Harper Collins.
- Daft, R. L. (2004). *Organizational theory and design* (2<sup>nd</sup>ed.). New York: McGraw-Hill.
- Davis, Louis E. (1977). *Enhancing the Quality of Working Life : Developments in the United States*. International Labour Review, 116(1), 53-56.
- Debra, L. N. & Quick, J. C. (2003). *Organizational Behavior: Foundations, Realities and Challenges*. (4<sup>th</sup>ed.). USA, South-Western Publishing Co.
- Denison, D. (2002). *Denison Consulting Consulting organization culture*. Retrieved. October 14, 2023 from <http://www.Denisonculture.com/Cuture/culture.links.html>
- Dessler, G. (1991). *Personnel: Human Resources Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Dubrin, A. J. (1984). *Human relations*. Virginia: Reston.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1982). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Plano, Tex: Business Publications.
- Gilmer, V. B. (1971). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational behavior: A diagnostic approach* (6<sup>th</sup>ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

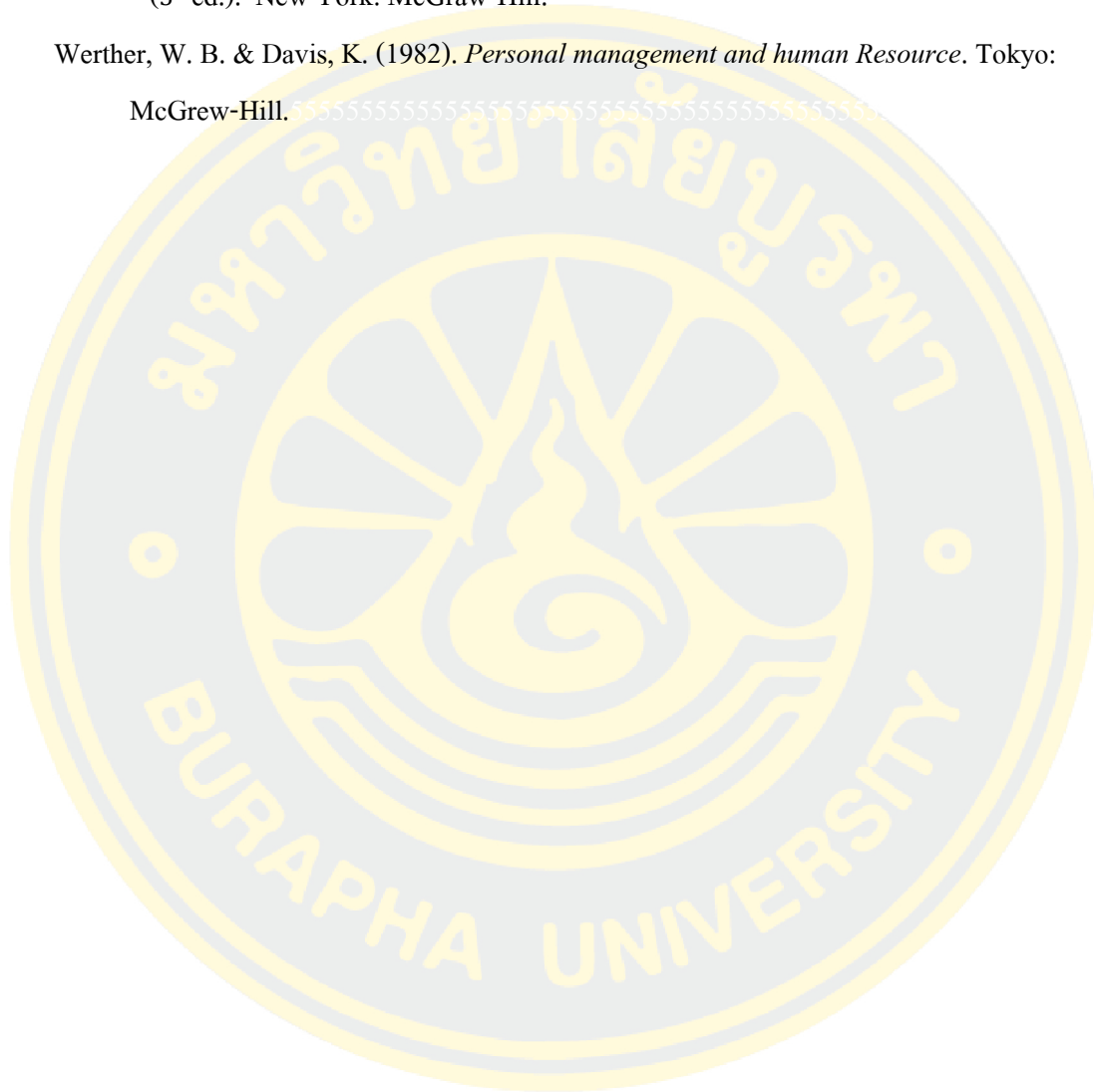
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1993). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (4<sup>th</sup>ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (7<sup>th</sup>ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). *Development of the job diagnostic survey*. Journal of Applied Psychology, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesigning*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Harriman, P. L. (1947). *The new dictionary of psychology*. New York: Philosophical Library.
- Harrison, E. F. (1981). *The Managerial Decision Making Process* (2<sup>nd</sup>ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Huse, E. F. & Cumming, T. G. (1985). *Organization development and Chang* ( 3<sup>rd</sup>ed.). Minnesota: West Publishing.
- Kluckhohn, C. & Kelly, W. H. (1995). *The concept of culture*. In R. Linton. The Science of Man in the World Culture. New York: Columbia University Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Education and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Levin, Martin A. (1981). *Conditions Contributing to Effective Implementation and Their Limits*. Research in Public Policy Analysis and Management. Vol.3
- Likert, R. (1967). *The human organization: Is management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Lindgrand, H. (1976). *Educational psychology in classroom*. New York: John Wiley and Sons.
- Louis, R. N. (1998). *Participation productivity and quality of work life*. London: Prentice-Hall.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality* ( 2<sup>nd</sup>ed.). New York: Harpers and Row.
- McCormick, E. J. & Ilgen, D. R. (1980). *Industrial psychology*. Engle Wood Cliffs: Prentice-Hall.
- Milton, C. R. (1981). *Human Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall.

- Mohammad, B. I. (2012). *Factors affecting quality of work life: An analysis on employees of private limited companies in Bangladesh*. Global Journal of Management and Business Research, 12(8), 22-31.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steer, R.M. (1982). *Employee-Organizational Likage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mpho, K. L. (2013). *Factors impacting on the quality of work life: a case study of university A*. Master of Technology in Public Management, Faculty of Public Management and Economics, Durban University of Technology.
- Murray, E. J. (1961). *Motivation and emotion*. Englewood Cliffs: Prentice-Hill.
- Nasermoaddeli, A. & other. (2003). *Associations between sense of coherence and psychological work characteristics with changes in quality of life in Japanese Civil Servants: a 1-year follow-up study*. Industrial Health.
- Pearson, L. C. & Moomaw, W. (2005). *The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment and Professionalism*. Educational Research Quarterly.
- Ravasi, D. & Schultz, M. (2006). *Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture*. Academy of Management Journal, 49(3), 433-458.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior* (11<sup>th</sup>ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Rose, R.C., Beh, L.S., Uli, J. & Idris, K. (2006). *Quality of work life: Implication of career dimensions*. Journal of Social Sciences.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (2<sup>nd</sup>ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Management and organizational behavior*. Singapore: John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2000). *Organizational Behavior* (7<sup>th</sup>ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Srivastava, S. & Kanpur, R. (2014). *A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications*. IOSR Journal of Business and Management IOSR-JBM 16, 3Ver.
- Vroom, V. H. (1995). *Management and Motivation*. London: Penguin Books.

Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?*. Sloan Management Review, 4(7), 20-23.

Weather, J. R., William, B. & Davis, K. (1996). *Human resources and personnel management* (5<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.

Werther, W. B. & Davis, K. (1982). *Personal management and human Resource*. Tokyo: McGraw-Hill.







#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ อว 8137/2654

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

2 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการงานนิพนธ์  
2. เครื่องมือวิจัย

ด้วยนายเอกรินทร์ คำแสงดี รหัสประจำตัวนิสิต 63920312 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติคำโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศัญญา ชีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) นุจรี ไชยมงคล

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร 038 102 700 ต่อ 701, 707, 705

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

## (สำเนา)

ที่ อว 8137/1684

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

23 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพลงช้างเผือก จังหวัดระยอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วยนายเอกรินทร์ คำแสงดี รหัสประจำตัวนิสิต 63920312 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศัญญา ชีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และเสนอโรงเรียนท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนวัดพลงช้างเผือก จำนวน 30 คน ในระหว่างวันที่ 21 – 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 089-428-5959 หรือที่ E-mail: 63920312@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) นุจรี ไชยมงคล

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร 038 102 700 ต่อ 701, 707, 705

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

## (สำเนา)

ที่ อว 8137/1685

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

23 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. รายชื่อกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง

ด้วยนายเอกรินทร์ คำแสงดี รหัสประจำตัวนิสิต 63920312 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศัญญา ชีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และเสนอโรงเรียนในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ **เชิงปริมาณ** โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 327 คน และ **เชิงคุณภาพ** เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จำนวน 11 คน รายละเอียดดังเอกสารแนบ ในระหว่าง 12 ธันวาคม พ.ศ. 2565 – 30 มกราคม พ.ศ. 2566 ทั้งนี้ สามารถติดต่ออนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 089-428-5959 หรือที่ E-mail: 63920312@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) นุจรี ไชยมงคล

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร 038 102 700 ต่อ 701, 707, 705

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงในการปฏิบัติ
4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะนำผลมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น
5. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

**แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้**

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี  
 และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายเอกรินทร์ คำแสงดี  
 นิติบัญญัติโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบตามระดับที่ท่านเห็นว่าสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ระดับการให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ                                   | ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ<br>(จำนวน 15 ข้อ)                                                                                        | ระดับการปฏิบัติ  |            |                |             |                   |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                       |                                                                                                                                | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์       |                                                                                                                                |                  |            |                |             |                   |
| 1                                     | ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน                                        |                  |            |                |             |                   |
| 2                                     | ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ                                                                |                  |            |                |             |                   |
| 3                                     | ท่านได้รับการมอบหมายภาระงานตรงตามวุฒิการศึกษาและความสามารถของตนเอง                                                             |                  |            |                |             |                   |
| 4                                     | ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกับสมาชิกในหน่วยงาน |                  |            |                |             |                   |
| 5                                     | ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน                                           |                  |            |                |             |                   |
| วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา |                                                                                                                                |                  |            |                |             |                   |
| 6                                     | ท่านมีความตระหนักในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด                                               |                  |            |                |             |                   |
| 7                                     | ท่านปฏิบัติงานตามการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับของระบบราชการ                                          |                  |            |                |             |                   |

| ข้อ                                          | ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ<br>(จำนวน 15 ข้อ)                                                                                                                      | ระดับของปัจจัยที่ส่งผล |            |                |             |                   |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                              |                                                                                                                                                              | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| 8                                            | หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในระบบอาวุโสเพื่อการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงาน                                                                                    |                        |            |                |             |                   |
| 9                                            | ท่านมีความรู้สึกกลัว วิตกกังวลซึ่งเป็นสาเหตุให้ไม่กล้านำเสนอความคิดเห็นและแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือการปฏิบัติงาน                                             |                        |            |                |             |                   |
| 10                                           | ท่านรู้สึกไม่ปลอดภัยและกลัวการถูกตำหนิเมื่อปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บริหาร                                                                                |                        |            |                |             |                   |
| <b>วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว</b> |                                                                                                                                                              |                        |            |                |             |                   |
| 11                                           | หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานด้วยระบบการแข่งขันกันเพื่อการเอาชนะกัน และมุ่งสร้างผลงานให้ดีกว่าผู้อื่น                                                            |                        |            |                |             |                   |
| 12                                           | หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยยึดถือโครงสร้างอำนาจตามลำดับตำแหน่งที่สูงกว่า                                                                                    |                        |            |                |             |                   |
| 13                                           | หน่วยงานของท่านต้องปฏิบัติตามแนวทางของผู้มีตำแหน่งสูงกว่า โดยมีการคัดค้าน ปฏิเสธ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของบุคลากรอื่น                                      |                        |            |                |             |                   |
| 14                                           | หน่วยงานของท่านมีค่านิยมในพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน                                                                       |                        |            |                |             |                   |
| 15                                           | ท่านปฏิบัติงานด้วยความพิถีพิถัน ใส่ใจรายละเอียดถี่ถ้วน เพื่อป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดของงาน ซึ่งส่งผลให้ต้องปฏิบัติงานหนักขึ้นและใช้เวลานานในการบรรลุเป้าหมาย |                        |            |                |             |                   |

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบตามระดับที่ท่านเห็นว่าสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ระดับการให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ                       | ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน<br>(จำนวน 15 ข้อ)                                            | ระดับของปัจจัยที่ส่งผล |     |         |      |            |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----|---------|------|------------|
|                           |                                                                                       | มากที่สุด              | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|                           |                                                                                       | (5)                    | (4) | (3)     | (2)  | (1)        |
| ความต้องการในการดำรงชีวิต |                                                                                       |                        |     |         |      |            |
| 1                         | ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อดำรงชีพ                   |                        |     |         |      |            |
| 2                         | ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม                      |                        |     |         |      |            |
| 3                         | ท่านได้รับสวัสดิการตามสิทธิประโยชน์ของตน                                              |                        |     |         |      |            |
| 4                         | ท่านมีส่วนร่วมรับรู้นโยบายในการบริหารงานของหน่วยงาน                                   |                        |     |         |      |            |
| 5                         | ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับ และมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย |                        |     |         |      |            |
| ความต้องการด้านสัมพันธภาพ |                                                                                       |                        |     |         |      |            |
| 6                         | ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา                                              |                        |     |         |      |            |
| 7                         | ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน                                               |                        |     |         |      |            |
| 8                         | ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน                  |                        |     |         |      |            |

| ข้อ                                 | ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน<br>(จำนวน 15 ข้อ)                                                                                   | ระดับของปัจจัยที่ส่งผล |            |                |             |                   |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                     |                                                                                                                              | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| 9                                   | ท่านได้รับโอกาสแสดงทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน                                |                        |            |                |             |                   |
| 10                                  | ท่านรู้สึกมีความสุขและสนุกเมื่อได้ทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน                                                     |                        |            |                |             |                   |
| <b>ความต้องการความเจริญก้าวหน้า</b> |                                                                                                                              |                        |            |                |             |                   |
| 11                                  | ท่านได้รับหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญของหน่วยงาน                                                             |                        |            |                |             |                   |
| 12                                  | ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย                                                                        |                        |            |                |             |                   |
| 13                                  | ท่านได้รับการพิจารณาจากความสามารถและผลงานที่ประจักษ์ ให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน |                        |            |                |             |                   |
| 14                                  | ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น                                             |                        |            |                |             |                   |
| 15                                  | ท่านได้ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง                                                    |                        |            |                |             |                   |

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบตามระดับที่ท่านเห็นว่าสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ระดับการให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยคุณลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยคุณลักษณะงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยคุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยคุณลักษณะงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยคุณลักษณะงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ                   | ปัจจัยคุณลักษณะงาน<br>(จำนวน 25 ข้อ)                                                     | ระดับของปัจจัยที่ส่งผล |     |         |      |            |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----|---------|------|------------|
|                       |                                                                                          | มากที่สุด              | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|                       |                                                                                          | (5)                    | (4) | (3)     | (2)  | (1)        |
| ความหลากหลายของทักษะ  |                                                                                          |                        |     |         |      |            |
| 1                     | ท่านได้ใช้ความรู้ที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน                                              |                        |     |         |      |            |
| 2                     | ท่านได้ใช้ทักษะกระบวนการที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน                                       |                        |     |         |      |            |
| 3                     | ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถตนเอง                                             |                        |     |         |      |            |
| 4                     | หน่วยงานของท่านระดมความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย |                        |     |         |      |            |
| 5                     | หน่วยงานของท่านมอบหมายภาระงานให้บุคลากรตรงตามความสามารถของแต่ละคน                        |                        |     |         |      |            |
| ความมีเอกลักษณ์ของงาน |                                                                                          |                        |     |         |      |            |
| 6                     | ท่านสามารถวางแผนกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีระบบ                           |                        |     |         |      |            |
| 7                     | ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการได้สำเร็จ           |                        |     |         |      |            |

| ข้อ                          | ปัจจัยคุณลักษณะงาน<br>(จำนวน 25 ข้อ)                                           | ระดับของปัจจัยที่ส่งผล |            |                |             |                   |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                              |                                                                                | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| 8                            | ท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน                    |                        |            |                |             |                   |
| 9                            | ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย                                    |                        |            |                |             |                   |
| 10                           | ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความชำนาญต่องานที่ได้รับมอบหมายจากเพื่อนร่วมงาน |                        |            |                |             |                   |
| <b>ความสำคัญของงาน</b>       |                                                                                |                        |            |                |             |                   |
| 11                           | ท่านได้รับการยกย่องและชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ                           |                        |            |                |             |                   |
| 12                           | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                      |                        |            |                |             |                   |
| 13                           | ท่านรับรู้ว่าการะงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่าต่อหน่วยงาน                        |                        |            |                |             |                   |
| 14                           | ท่านรับรู้ถึงผลกระทบทั้งภายในและภายนอกจากการปฏิบัติงาน                         |                        |            |                |             |                   |
| 15                           | ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ                                           |                        |            |                |             |                   |
| <b>ความมีอิสระในการทำงาน</b> |                                                                                |                        |            |                |             |                   |
| 16                           | ท่านสามารถเลือกใช้วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย        |                        |            |                |             |                   |
| 17                           | ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน                              |                        |            |                |             |                   |
| 18                           | ท่านมีโอกาสดแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่                          |                        |            |                |             |                   |
| 19                           | ท่านสามารถตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบด้วยตนเองอย่างเต็มที่                      |                        |            |                |             |                   |
| 20                           | ท่านสามารถประเมินความสามารถของตนเองต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย                  |                        |            |                |             |                   |

| ข้อ                             | ปัจจัยคุณลักษณะงาน<br>(จำนวน 25 ข้อ)                                      | ระดับของปัจจัยที่ส่งผล |            |                |             |                   |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                 |                                                                           | มากที่สุด<br>(5)       | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน |                                                                           |                        |            |                |             |                   |
| 21                              | ท่านรับรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้              |                        |            |                |             |                   |
| 22                              | ท่านได้รับการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินจากการปฏิบัติงาน              |                        |            |                |             |                   |
| 23                              | ท่านได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน         |                        |            |                |             |                   |
| 24                              | ท่านสามารถนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองได้ |                        |            |                |             |                   |
| 25                              | ท่านรับรู้ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผลงานของท่าน                  |                        |            |                |             |                   |

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบตามระดับที่ท่านเห็นว่า สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ระดับการให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ                                            | คุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>(จำนวน 40 ข้อ)                                                                          | ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน |            |                |             |                   |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                |                                                                                                                  | มากที่สุด<br>(5)           | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม</b> |                                                                                                                  |                            |            |                |             |                   |
| 1                                              | ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต<br>สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน                                   |                            |            |                |             |                   |
| 2                                              | ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ                                                       |                            |            |                |             |                   |
| 3                                              | ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ<br>ผู้อื่นที่มีตำแหน่ง อายุงานและการปฏิบัติงาน<br>คล้ายคลึงกัน |                            |            |                |             |                   |
| 4                                              | หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานการประเมินเพื่อ<br>พิจารณาเลื่อนเงินเดือน                                                |                            |            |                |             |                   |
| 5                                              | หน่วยงานของท่านประชุมชี้แจงผลการประเมินเพื่อ<br>พิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเปิดเผย                               |                            |            |                |             |                   |
| <b>สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย</b>    |                                                                                                                  |                            |            |                |             |                   |
| 6                                              | หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและ<br>ปลอดภัย                                                               |                            |            |                |             |                   |

| ข้อ                                   | คุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>(จำนวน 40 ข้อ)                                                              | ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน |            |                |             |                   |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                       |                                                                                                      | มากที่สุด<br>(5)           | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| 7                                     | หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทางเสียงและกลิ่น                                          |                            |            |                |             |                   |
| 8                                     | หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์สำหรับป้องกันภัย                                                             |                            |            |                |             |                   |
| 9                                     | หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบ ซ่อมแซมอาคาร วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน  |                            |            |                |             |                   |
| 10                                    | หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมการตรวจสอบสภาพประจำปีและการออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมสุขภาพ                  |                            |            |                |             |                   |
| <b>การพัฒนาความสามารถของบุคลากร</b>   |                                                                                                      |                            |            |                |             |                   |
| 11                                    | หน่วยงานของท่านสนับสนุน ส่งเสริม ให้เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง                         |                            |            |                |             |                   |
| 12                                    | หน่วยงานของท่านสนับสนุน ส่งเสริม ให้ศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ         |                            |            |                |             |                   |
| 13                                    | ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน                |                            |            |                |             |                   |
| 14                                    | ท่านมีโอกาสดำเนินการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่           |                            |            |                |             |                   |
| 15                                    | ท่านมีโอกาสดำเนินการเป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน           |                            |            |                |             |                   |
| <b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b> |                                                                                                      |                            |            |                |             |                   |
| 16                                    | ท่านมีโอกาสดำเนินการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญของ หน่วยงาน ที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น |                            |            |                |             |                   |
| 17                                    | ท่านได้รับความเชื่อมั่นให้รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่ เดิมอย่างต่อเนื่อง                                 |                            |            |                |             |                   |

| ข้อ                                    | คุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>(จำนวน 40 ข้อ)                                                                 | ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน |            |                |             |                   |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                        |                                                                                                         | มากที่สุด<br>(5)           | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| 18                                     | การปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับผลการประเมินพิจารณาความดีความชอบในระดับที่ท่านพึงพอใจ |                            |            |                |             |                   |
| 19                                     | ท่านมีโอกาสด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบของงาน                                  |                            |            |                |             |                   |
| 20                                     | ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของท่านสร้างความมั่นคงให้กับอนาคตของตน                                               |                            |            |                |             |                   |
| <b>การบูรณาการทางสังคม</b>             |                                                                                                         |                            |            |                |             |                   |
| 21                                     | ท่านมีโอกาสดำเนินชีวิตไปเป็นเกียรติในงานสังคมต่างๆ                                                      |                            |            |                |             |                   |
| 22                                     | ท่านมีโอกาสดำเนินงานระหว่างชุมชนและหน่วยงาน                                                             |                            |            |                |             |                   |
| 23                                     | ท่านได้รับโอกาสให้เป็นตัวแทนของหน่วยงานไปเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ                            |                            |            |                |             |                   |
| 24                                     | ท่านมักช่วยเหลือและให้คำปรึกษางานวิชาการแก่บุคคลภายนอกหน่วยงาน                                          |                            |            |                |             |                   |
| 25                                     | ท่านร่วมพัฒนาหน่วยงานให้เป็นที่ชื่นชมต่อสังคม                                                           |                            |            |                |             |                   |
| <b>ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</b> |                                                                                                         |                            |            |                |             |                   |
| 26                                     | หน่วยงานของท่านมีแบบแผนและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม                                   |                            |            |                |             |                   |
| 27                                     | หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้บุคลากรอย่าง เสมอภาคและเท่าเทียม                                       |                            |            |                |             |                   |
| 28                                     | หน่วยงานของท่านมีการประกาศชี้แจง ให้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างชัดเจน                   |                            |            |                |             |                   |
| 29                                     | บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ดำเนินการในสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน                                           |                            |            |                |             |                   |

| ข้อ                                             | คุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>(จำนวน 40 ข้อ)                                            | ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน |            |                |             |                   |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                 |                                                                                    | มากที่สุด<br>(5)           | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| 30                                              | บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ต่างรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน             |                            |            |                |             |                   |
| <b>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>         |                                                                                    |                            |            |                |             |                   |
| 31                                              | การปฏิบัติงานของท่าน ไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว                         |                            |            |                |             |                   |
| 32                                              | ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาให้ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม               |                            |            |                |             |                   |
| 33                                              | ท่านไม่รู้สึกรีดกั้วลเกี่ยวกับงานเมื่อต้องลาป่วยหรือลาพัก                          |                            |            |                |             |                   |
| 34                                              | ท่านได้ได้รับปริมาณงานเป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน           |                            |            |                |             |                   |
| 35                                              | ท่านมีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว                                       |                            |            |                |             |                   |
| <b>ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม</b> |                                                                                    |                            |            |                |             |                   |
| 36                                              | ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่สามารถช่วยเหลือผู้รับบริการและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ |                            |            |                |             |                   |
| 37                                              | หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อกิจกรรมสาธารณประโยชน์             |                            |            |                |             |                   |
| 38                                              | หน่วยงานของท่าน เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมให้มีคุณภาพ                       |                            |            |                |             |                   |
| 39                                              | หน่วยงานของท่านได้รับความร่วมและช่วยเหลือจากชุมชนเมื่อมีกิจกรรม                    |                            |            |                |             |                   |
| 40                                              | ท่านมีบทบาทในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชน                                           |                            |            |                |             |                   |

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้



## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

### เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

#### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จากปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล
  - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคำถามศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 และการบันทึกผลการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามต่อไปนี้
    - 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1
    - 2) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1
    - 3) แนวทางเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์จากท่าน และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายเอกรินทร์ คำแสงดี

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์..... เวลา..... น.

จำนวนเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์..... ชั่วโมง..... นาที

สถานที่สัมภาษณ์.....

ผู้สัมภาษณ์ นายเอกรินทร์ คำแสงดี นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....

ชื่อสถานที่ปฏิบัติงาน.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคำถามศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 และการบันทึกผลการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1

1.1 ท่านมีความคิดอย่างไรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านในปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านคิดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษากระบี่ของเขต 1

2.1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1

.....

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1

3.1 นอกเหนือจากปัจจัยทั้ง 3 อย่างคือ วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ  
คุณลักษณะงาน ท่านเห็นว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ  
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1

.....

.....

.....

.....

3.1 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อส่งผล  
ให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์



ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตารางที่ 32 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

| ข้อที่ | ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | ผลรวม<br>คะแนน | IOC  | ผล     |
|--------|-----------------------------|----|----|----|----|----------------|------|--------|
|        | 1                           | 2  | 3  | 4  | 5  |                |      |        |
| 1      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2      | +1                          | 0  | +1 | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 3      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7      | +1                          | +1 | 0  | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 8      | +1                          | +1 | 0  | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 9      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11     | +1                          | +1 | +1 | 0  | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 12     | +1                          | +1 | +1 | 0  | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 13     | +1                          | +1 | +1 | 0  | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 14     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |

จากตารางที่ 32 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร โดยคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด 15 ข้อจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน สามารถใช้ข้อคำถามได้ทั้งหมด 15 ข้อ

ตารางที่ 33 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

| ข้อที่ | ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | ผลรวม<br>คะแนน | IOC  | ผล     |
|--------|-----------------------------|----|----|----|----|----------------|------|--------|
|        | 1                           | 2  | 3  | 4  | 5  |                |      |        |
| 1      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2      | +1                          | 0  | +1 | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 3      | 0                           | +1 | +1 | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 4      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 13     | +1                          | +1 | +1 | 0  | +1 | 5              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 14     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15     | +1                          | +1 | +1 | +1 | 0  | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |

จากตารางที่ 33 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด 15 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน สามารถใช้ข้อคำถามได้ทั้งหมด 15 ข้อ

ตารางที่ 34 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงาน

| ข้อที่ | ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | ผลรวม<br>คะแนน | IOC  | ผล     |
|--------|-----------------------------|----|----|----|----|----------------|------|--------|
|        | 1                           | 2  | 3  | 4  | 5  |                |      |        |
| 1      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6      | +1                          | +1 | +1 | 0  | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 7      | +1                          | +1 | +1 | 0  | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 8      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 13     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 14     | +1                          | +1 | +1 | +1 | 0  | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 15     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 19     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 21     | +1                          | 0  | +1 | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 22     | +1                          | 0  | +1 | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 23     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 24     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 25     | +1                          | 0  | +1 | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |

จากตารางที่ 34 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด 25 ข้อจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน สามารถใช้ข้อคำถามได้ทั้งหมด 25 ข้อ

ตารางที่ 35 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 4 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| ข้อที่ | ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | ผลรวม<br>คะแนน | IOC  | ผล     |
|--------|-----------------------------|----|----|----|----|----------------|------|--------|
|        | 1                           | 2  | 3  | 4  | 5  |                |      |        |
| 1      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5      | 0                           | +1 | +1 | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 6      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9      | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10     | +1                          | +1 | 0  | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 11     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 13     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 14     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17     | +1                          | +1 | +1 | +1 | 0  | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 18     | +1                          | +1 | +1 | +1 | 0  | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 19     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 21     | +1                          | +1 | 0  | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |

ตารางที่ 35 (ต่อ)

| ข้อที่ | ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | ผลรวม<br>คะแนน | IOC  | ผล     |
|--------|-----------------------------|----|----|----|----|----------------|------|--------|
|        | 1                           | 2  | 3  | 4  | 5  |                |      |        |
| 22     | +1                          | +1 | 0  | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 23     | +1                          | +1 | 0  | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 24     | +1                          | +1 | 0  | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 25     | +1                          | +1 | +1 | 0  | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 26     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 27     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 28     | +1                          | +1 | 0  | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 29     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 30     | +1                          | +1 | +1 | 0  | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 31     | 0                           | +1 | +1 | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 32     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 33     | 0                           | +1 | +1 | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 34     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 35     | +1                          | 0  | +1 | +1 | +1 | 4              | 0.8  | ใช้ได้ |
| 36     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 37     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 38     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 39     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |
| 40     | +1                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5              | 1.00 | ใช้ได้ |

จากตารางที่ 35 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด 40 ข้อจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน สามารถใช้ข้อคำถามได้ทั้งหมด 40 ข้อ



ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (r) |
|-----|-------------------|
| 1   | .45               |
| 2   | .65               |
| 3   | .52               |
| 4   | .52               |
| 5   | .74               |
| 6   | .52               |
| 7   | .73               |
| 8   | .50               |
| 9   | .73               |
| 10  | .54               |
| 11  | .67               |
| 12  | .30               |
| 13  | .57               |
| 14  | .65               |
| 15  | .59               |

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89

จากตารางที่ 36 ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร พบว่าค่าอำนาจรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .30 - .74 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .89

ตารางที่ 37 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (r) |
|-----|-------------------|
| 1   | .39               |
| 2   | .71               |
| 3   | .31               |
| 4   | .61               |
| 5   | .69               |
| 6   | .73               |
| 7   | .62               |
| 8   | .75               |
| 9   | .75               |
| 10  | .82               |
| 11  | .49               |
| 12  | .49               |
| 13  | .64               |
| 14  | .56               |
| 15  | .76               |

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.91

จากตารางที่ 37 ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าค่าอำนาจรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .31 - .82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .91

ตารางที่ 38 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะ  
งาน

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) |
|-----|-----------------------|-----|-----------------------|
| 1   | .43                   | 16  | .64                   |
| 2   | .52                   | 17  | .69                   |
| 3   | .66                   | 18  | .74                   |
| 4   | .74                   | 19  | .68                   |
| 5   | .45                   | 20  | .69                   |
| 6   | .55                   | 21  | .78                   |
| 7   | .43                   | 22  | .61                   |
| 8   | .71                   | 23  | .58                   |
| 9   | .58                   | 24  | .73                   |
| 10  | .51                   | 25  | .58                   |
| 11  | .67                   |     |                       |
| 12  | .71                   |     |                       |
| 13  | .39                   |     |                       |
| 14  | .53                   |     |                       |
| 15  | .62                   |     |                       |

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94

จากตารางที่ 38 ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน พบว่าค่าอำนาจรายข้อ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง .39 - .78 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .94

ตารางที่ 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) |
|-----|-----------------------|-----|-----------------------|
| 1   | 0.68                  | 21  | 0.67                  |
| 2   | 0.68                  | 22  | 0.81                  |
| 3   | 0.68                  | 23  | 0.75                  |
| 4   | 0.68                  | 24  | 0.49                  |
| 5   | 0.70                  | 25  | 0.78                  |
| 6   | 0.72                  | 26  | 0.59                  |
| 7   | 0.27                  | 27  | 0.69                  |
| 8   | 0.46                  | 28  | 0.51                  |
| 9   | 0.66                  | 29  | 0.73                  |
| 10  | 0.76                  | 30  | 0.78                  |
| 11  | 0.58                  | 31  | 0.68                  |
| 12  | 0.75                  | 32  | 0.68                  |
| 13  | 0.72                  | 33  | 0.70                  |
| 14  | 0.52                  | 34  | 0.64                  |
| 15  | 0.40                  | 35  | 0.69                  |
| 16  | 0.27                  | 36  | 0.32                  |
| 17  | 0.48                  | 37  | 0.49                  |
| 18  | 0.58                  | 38  | 0.58                  |
| 19  | 0.56                  | 39  | 0.45                  |
| 20  | 0.52                  | 40  | 0.69                  |

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96

จากตารางที่ 39 ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าค่าอำนาจรายข้อ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง .27 - .81 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .96

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ-สกุล                 | นายเอกรินทร์ คำแสงดี                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| วัน เดือน ปี เกิด         | 28 มกราคม 2536                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| สถานที่เกิด               | อุบลราชธานี                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน       | 25/5 หมู่ 1 ตำบลสำนักท่อน อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง 21130                                                                                                                                                                                                                                 |
| ตำแหน่งและประวัติการทำงาน | ปี พ.ศ. 2560-2562 ข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย<br>โรงเรียนวัดสำนักกะท้อน สพป.ระยอง เขต 1<br>ปี พ.ศ. 2562-2567 ข้าราชการครู ตำแหน่งครู คศ.1<br>โรงเรียนวัดสำนักกะท้อน สพป.ระยอง เขต 1<br>ปี พ.ศ. 2567-ปัจจุบัน ข้าราชการครู ตำแหน่งครูชำนาญการ<br>โรงเรียนวัดสำนักกะท้อน สพป.ระยอง เขต 1 |
| ประวัติการศึกษา           | ปี พ.ศ. 2558 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวินัยการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี<br>ปี พ.ศ. 2567 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา                                                                                    |
| รางวัลหรือทุนการศึกษา     | ปี พ.ศ. 2565 รางวัลครูผู้ทิศตนเพื่อศิษย์ เนื่องในวันครู ปี พ.ศ. 2565<br>ปี พ.ศ. 2566 รางวัลครูดีมีวินัยคุณธรรมเด่น เนื่องในวันครู ปี พ.ศ. 2566<br>ปี พ.ศ. 2567 รางวัลครูดีศรีระยอง เนื่องในวันครู ปี พ.ศ. 2567<br>ปี พ.ศ. 2567 รางวัลพระพยุหส์บดี ระดับจังหวัดระยอง                       |